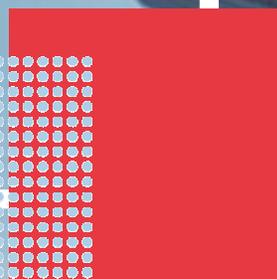
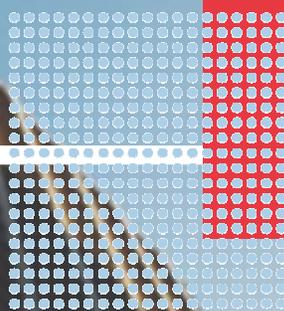


# INFORME DE PROGRESO

## 2021

Federación de  
Empresarios del Metal de  
Zaragoza



# Tabla de Contenidos

01

Carta de Renovación del Compromiso

02

Perfil de la Entidad

03

Metodología

04

COE

05

Análisis

Clientes

Empleados

Proveedores

Socios/Accionistas

Administración

Comunidad/Sociedad

Medioambiente

Civil



# CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO



## CARTA DE RENOVACIÓN DE COMPROMISO

La FEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DEL METAL DE ZARAGOZA (FEMZ) renueva el compromiso adquirido el 27 de julio de 2020 con la iniciativa del Pacto Mundial y sus Diez Principios en materia de derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

Nuestra organización se compromete a apoyar y desarrollar esos Principios dentro de nuestra esfera de influencia y a hacer del Pacto Mundial y sus Principios parte de la estrategia, la cultura y los ejes de actuación de nuestra organización, así como a involucrarnos en proyectos que contribuyan a los ODS.

En FEMZ, el respeto por los 10 principios del Pacto Mundial ha sido y seguirá siendo, la base sobre la que construir las relaciones con todos nuestros grupos de interés, y con cualquier persona o entidad que, de una u otra forma, participe de nuestra actividad.

A lo largo de los últimos años y en especial desde nuestra adhesión al Pacto Mundial, del que somos Socio Signatory, hemos llevado diferentes actividades para la integración de los ODS en la gestión de nuestra organización, entre ellas se ha formado a la totalidad de la plantilla en materia de ODS, Medioambiente y PRL, se han incrementado en más de un 20% las publicaciones en materia de prevención de riesgos laborales y sensibilización sobre los ODS y en un 20% las publicaciones en materia de igualdad, etc.

Además, hemos llevado a cabo o participado en diferentes actuaciones colaborando así con la Red Española de Pacto Mundial. Algunas de estas actuaciones son:

- Participación en la campaña del Pacto Mundial ¿Qué está haciendo tu empresa para contribuir a los ODS?
- Adhesión a la campaña #apoyamoslosODS 2021
- Se han desarrollado más de 186 acciones de información y sensibilización sobre los ODS en redes sociales, además de publicar en nuestra web diversos posts sobre la materia.
- Obtención del Sello RSA+ 2022

Asimismo, queremos manifestar que dentro de nuestros objetivos a corto y medio plazo figuran aspectos relativos al desarrollo de nuestro compromiso con el Pacto Mundial y sus Diez Principios, tanto para nuestra propia organización como para nuestra esfera de influencia, grupos de interés y al público en general.

En Zaragoza, a 14 de julio de 2022

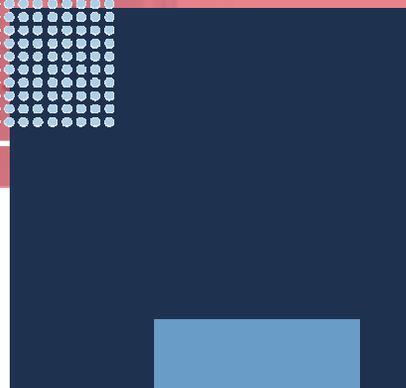
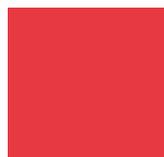
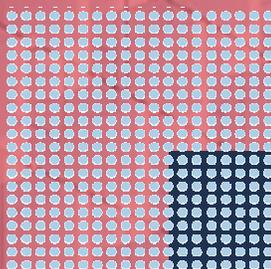
  
Carmelo Pérez Serrano  
Secretario General

  
CIF: V-50081033 - Santander, 36, 2ª Planta - 50010 Zaragoza

  
Vº Bº Javier Ferrer Dufol  
Presidente

---

# PERFIL DE LA ENTIDAD



## DATOS GENERALES

### Nombre Completo (Razón Social)

Federación de Empresarios del Metal de Zaragoza

### Tipo de empresa

Asociación Empresarial

### Dirección

Calle Santander, 36 2ª Planta 50010 Zaragoza

### Localidad

ZARAGOZA

### Provincia

Zaragoza

### Comunidad Autónoma

Aragón

### Dirección Web

<http://www.femz.es>

### Número total de empleados

24

### Facturación / Ingresos en € (Cantidades sujetas al tipo de cambio \$/€)

Hasta 960.000

## MODELO DE NEGOCIO Y ENTORNO EMPRESARIAL

### Sector

Otros

### Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Organización empresarial que ostenta la representación institucional y social del empresariado del sector metal de Zaragoza y que tiene como principal finalidad la representación y defensa de los intereses empresariales del sector, actuando como interlocutor con la Administración, agentes sociales y demás organismos e instituciones, así como fomentar y defender el sistema de libre iniciativa privada, contribuir al diálogo social a través de la negociación colectiva y promover el desarrollo empresarial en beneficio del interés general de la sociedad, poniendo, además, a disposición de sus asociados la prestación de servicios especializados, asesorías técnicas y desarrollo de proyectos bajo un enfoque de calidad total.

### Organigrama de su entidad

### [Descargar elemento adjunto](#)

### Principales objetivos y estrategias de la entidad

Los ejes principales sobre los que se asienta la estrategia de la entidad son: Representatividad Proximidad a socios Aliado Sectorial Sostenibilidad y Excelencia

Quién o quiénes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial y si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo

En FEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DEL METAL DE ZARAGOZA (FEMZ en lo sucesivo), los procesos de

## INFORME DE PROGRESO 2021

decisión recaen en el gobierno de la organización, formado por el Comité Ejecutivo y dirigido por su presidente. La apuesta de FEMZ por la RSE queda patente dado que nuestra organización está adherida al Plan de Responsabilidad social de Aragón que tiene como objetivo que las empresas y los autónomos aragoneses fortalezcan su compromiso con la Responsabilidad Social gracias a su enfoque estratégico sobre las políticas, productos, servicios y acciones que generan un impacto social más sostenible y relevante. Contando con el sello RSA desde 2017 y con el sella RSA+ desde 2021.

## SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Grupos de interés más significativos: (Los grupos de interés configuran su Informe de Progreso)

Clientes, Empleados, Proveedores, Socios/accionistas, Administración, Comunidad/Sociedad Civil, Medioambiente

Criterios seguidos para seleccionar los grupos de interés

La organización realiza una actualización y revisión de los grupos de interés, sus necesidades, expectativas y su relación conforme al Modelo EFQM de excelencia empresarial y al sistema de gestión establecido por la norma ISO 9001:2015 Se identifican los grupos de interés nuevos y/o afectados identificando de este modo: - Aquellas organizaciones o grupos afectados significativamente por las actividades y/o servicios prestados. - Aquellas organizaciones o grupos cuyas acciones nos afectan para desarrollar con éxito la estrategia y alcanzar los objetivos. Esta información se traslada al Mapa de grupos de interés de la organización.

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso a los grupos de interés

FEMZ pondrá a disposición de los grupos de interés su informe de progreso, de manera externa a través de la

página web del Pacto Mundial y de la propia página web de la entidad para que pueda ser consultado por todas aquellas personas interesadas en el mismo. Por otra parte, se presentará a nivel interno por medio de la intranet corporativa, así como otro tipo de labores de difusión como charlas, etc. FEMZ cuenta con el sello RSA desde 2017 y RSA+ desde 2021 otorgado por el Instituto Aragonés de Fomento, en cuya página web está a disposición del público los reportes correspondientes a los ejercicios 2020 y 2021

## ALCANCE Y MATERIALIDAD

Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el Informe de Progreso) y sus posibles limitaciones, si existen

FEMZ centra su actividad en la provincia de Zaragoza, que pertenece a la Comunidad Autónoma de Aragón (España).

Cómo se ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso

Basándonos principalmente en los procesos de análisis y evaluación llevados a cabo por la organización sobre el grado de cumplimiento de los objetivos planteados así como en la comunicación con nuestros Grupos de interés

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

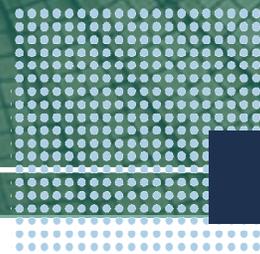
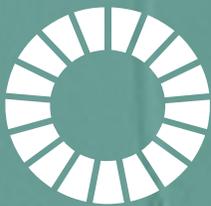
Año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso bienal

## REPORTE EN ODS

¿Desea reportar con ODS? Sí

# METODOLOGÍA



El presente Informe de Progreso está basado en la metodología de reporting por grupos de interés. El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la RSE. La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual ha hecho necesario adquirir un compromiso sólido con los distintos grupos de interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial.

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la implantación integral de la RSE en el seno de cualquier organización. Esto permitirá a las entidades anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

## INFORME DE PROGRESO 2021

La entidad que ha elaborado el siguiente Informe de Progreso ha desarrollado los siguientes pasos:

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar las temáticas de sostenibilidad más significativas para los grupos de interés seleccionados.
3. Describir de forma detallada el trabajo de la entidad en la materia a través de:

**Políticas:** documentos formales plasmados por escrito que definen los valores y comunicaciones de la entidad detectados en la identificación de las temáticas.

**Acciones/Proyectos:** las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

**Herramientas de seguimiento:** evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

**Indicadores de seguimiento:** datos cuantitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

El Informe de Progreso está planteado en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando. El Informe de Progreso, es por tanto una demostración importante por parte de los firmantes del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus Principios.

# COE

En los últimos años, el Informe de Progreso se ha requerido de forma obligatoria únicamente a las organizaciones empresariales firmantes de Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UN Global Compact). Con el objetivo de aumentar el compromiso de las organizaciones no empresariales, la Junta Directiva del Pacto Mundial decidió que dichas organizaciones deberán

comunicar cada dos años la forma en la que apoyan a la iniciativa mediante una Comunicación de Compromiso (COE).

Con el objetivo de facilitar la elaboración del COE, Global Compact sugiere unas acciones específicas para cada tipo de organización no empresarial. Así mismo se recomienda que la entidad establezca herramientas para la medición de los resultados.

## INFORME DE PROGRESO 2021

Atraer a nuevos firmantes al Pacto Mundial de Naciones Unidas a través de sus esfuerzos de difusión y sensibilización

FEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DEL METAL DE ZARAGOZA (en adelante FEMZ) asumió el compromiso de difundir los ODS entre sus grupos de interés mediante diferentes canales de comunicación tanto internos como externos. En concreto se han desarrollado más de 186 acciones de información y sensibilización sobre los ODS en redes sociales además de publicar en nuestra web diversos posts sobre la materia, adhesión a la campaña #apoyamoslosODS 2021, difusión de Jornadas y Eventos, etc.

Organizar eventos de aprendizaje y diálogo, talleres y cursos de formación para sus socios sobre el Pacto Mundial y otros temas específicos relacionados con la sostenibilidad corporativa

Se han desarrollado diferentes actividades dirigidas a nuestros grupos de interés sobre el Pacto Mundial y

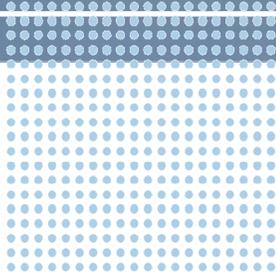
temas relacionados con la sostenibilidad. Así hemos organizado diferentes talleres y seminarios web en materias directamente relacionadas con los ODS como igualdad, medioambiente, normativa de consumo, planes de innovación y sostenibilidad, etc. Difusión a socios de información relacionada con temas tales como medioambiente, RSC, ODS, etc. (4 post desde agosto de 2020, 24 post en 2021 y 11 post a lo largo de 2022) Además se han realizado dos píldoras formativas sobre los ODS a la plantilla de la organización 3 y 24 de febrero de 2021.

Involucrar a sus socios en los esfuerzos de acción colectiva sobre cuestiones relacionadas con el Pacto Mundial

FEMZ tiene el firme compromiso de difundir entre sus asociados/as las acciones desarrolladas por el Pacto Mundial, impulsar iniciativas para la consecución de los objetivos de desarrollo sostenible y sensibilizar al sector del metal sobre la necesidad de conocer e interactuar con los ODS.

---

# ANÁLISIS



DERECHOS HUMANOS

NORMAS LABORALES

MEDIOAMBIENTE

ANTICORRUPCIÓN



7

3

2

1

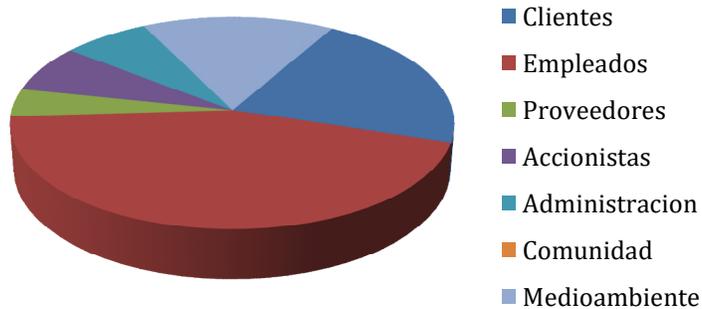
Temáticas contempladas

Temáticas contempladas

Temáticas contempladas

Temáticas contempladas

## Elementos aplicados por grupos de interés





---

# GRUPO DE INTERÉS Clientes



# Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes



### Código Ético / Conducta - Política

La organización ha identificado los elementos que componen su modelo de cultura (valores, creencias, normas) y ha definido los comportamientos deseados asociados, en base a ello ha elaborado su código de conducta que recoge dichos comportamientos.

Nuestros valores: compromiso, transparencia, innovación y profesionalidad, se ven representados en estos principios de conducta.

Hacerlo realidad en nuestro trabajo, es nuestro compromiso.

Detallamos el actual Código Ético y de Buen Gobierno de FEMZ.

#### INTEGRIDAD

Fomenta las conductas justas y los comportamientos honestos. Bajo ningún concepto, la consecución de los intereses de la entidad, ni de los intereses propios puede justificar unas conductas deshonestas.

#### COMUNICACIÓN

No dudes en preguntar, una buena comunicación favorecerá el cumplimiento de tu trabajo y evitará los malentendidos. Comparte información.

#### MEJORA CONTINUA

Desarrolla tu potencial y contribuye positivamente en los procesos de innovación y mejora que se desarrollen en tus respectivas áreas. Sé un aprendiz toda la vida, sé consciente de tu potencial.

#### CONFIDENCIALIDAD

Respecta las medidas establecidas para proteger los datos sensibles que manejas en tu entorno laboral. Sé siempre discreto/a y cuidadoso/a con la manipulación de la información, incluida la considerada obsoleta, puesto que es de gran importancia seguir las pautas marcadas incluso a la hora de destruir dicha información.

#### SEGURIDAD, PROTECCIÓN Y SALUD EN EL TRABAJO

Cuídate, respeta y cumple la normativa relacionada con la prevención de accidentes, lesiones y enfermedades relacionados con el trabajo. Pon la seguridad en primer lugar. Impulsa la excelencia medioambiental y cumple

todas las leyes y reglamentos. Detente, piensa y pregunta.

#### COLABORACIÓN

Suma esfuerzos para lograr los objetivos. Comparte la información, las experiencias, las nuevas ideas y habilidades, y así, trabajando de forma respetuosa y abierta, aumentaremos la eficiencia y lograremos una mayor efectividad en la resolución de problemas.

#### RESPECTO

Respecta la dignidad de las personas. Trabaja en un ambiente que valore, comprenda e integre la diversidad generacional, ideológica, de género y demás, para garantizar un buen ambiente laboral, una buena productividad y una fuente variada de ideas potencialmente claves para el logro del éxito.

#### HUMILDAD

Sé humilde, intelectualmente honesto y trabaja constructivamente con la realidad. Desarrolla un sentido preciso de autoestima basado en tus fortalezas, limitaciones y contribuciones.

#### PROACTIVIDAD

Asume un papel activo en la organización, identificando áreas de mejora y proponiendo nuevas ideas y proyectos que ofrezcan un mejor servicio. Toma la iniciativa para identificar y promover la implantación de buenas prácticas en todas nuestras actividades.

#### EXCELENCIA

Pon todo tu empeño en hacer bien tu trabajo para alcanzar la excelencia. La orientación a la calidad es una actitud que se releja en la participación y motivación por lo que haces. Sólo poniendo todo tu esfuerzo alcanzarás la mayor calidad.

### Política RSE - Política

En FEMZ existe un plan de actuaciones en materia de Responsabilidad Social consolidado y en constante revisión. Se aplican a través de las normas ISO, EFQM, PRL y políticas activas de empleo. Asimismo, la entidad al estar adherida al Pacto mundial de Naciones Unidas y en su compromiso con los ODS incluye objetivos y compromisos en materia de RSC. Se plantean objetivos e indicadores específicos, teniendo en cuenta otras variables como plan estratégico, mercado y competencia, futuros requisitos legales, .... La entidad dispone de certificaciones de calidad ISO 9001:2015, renovadas puntualmente cada año. Además, está adherida al Pacto Mundial de Naciones Unidas como socio Signatory.

## INFORME DE PROGRESO 2021

### Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

La comunicación interna y externa en FEMZ se gestiona conforme a un proceso que integra nuestro sistema de gestión.

Secretaría General junto a los responsables departamentales, establece los aspectos más relevantes que a comunicar interna y externamente incluyendo los que son obligatorios como requisitos normativos o reglamentarios.

Todo ello se recoge en el plan de comunicación en el que se incluye la planificación de las comunicaciones internas y externas de la organización.

De toda comunicación planificada que se lleva a cabo se deja registro como evidencia de su realización.

FEMZ en su papel de organización empresarial que ostenta la representación institucional y social del empresariado del sector metal de Zaragoza, también desarrolla una importante labor de difusión de los ODS a través de los medios a su alcance tales como redes sociales, circulares...

### Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Anualmente FEMZ es auditada conforme a la norma ISO9001:2015 del sistema de calidad de la organización con resultados satisfactorios en todos los ejercicios.

Por otra parte, FEMZ ha adoptado el modelo EFQM de excelencia empresarial.

Asimismo, cada año se lleva a cabo una auditoría de las cuentas anuales por auditor independiente.

### Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

FEMZ pone a disposición de sus clientes y de la sociedad en general un buzón de sugerencias incluido en nuestra web corporativa. Todas las sugerencias son gestionadas conforme a un proceso específico integrado en nuestro sistema de gestión.

Promovemos la aportación de sugerencias y son

gestionadas de manera individual respondiendo a las cuestiones planteadas.

### Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

El seguimiento y medición de la satisfacción de nuestros grupos de interés es fundamental para nuestra organización puesto que esta información nos ayuda a adaptar nuestra actividad y ser flexibles.

Disponemos de un procedimiento estandarizado recogido en nuestro sistema de gestión para llevar a cabo los cuestionarios de satisfacción, procedimiento que es revisado de manera continua por el comité de estrategia, además de ello en 2021 se llevó a cabo un estudio a través de una empresa independiente sobre la metodología y las encuestas desarrolladas que sin duda ha contribuido a mejorar los mecanismos de captación de las necesidades de los grupos de interés.

### Número de auditorías llevadas a cabo - Indicador de Seguimiento

13

## Fomento de la calidad en la entidad



### Código Ético / Conducta - Política

Nuestros valores: compromiso, transparencia, innovación y profesionalidad, se ven representados en los principios que integran nuestro código de conducta. Hacerlo realidad en nuestro trabajo, es nuestro compromiso. Detallamos el actual Código Ético y de Buen Gobierno de FEMZ. INTEGRIDAD

Fomenta las conductas justas y los comportamientos honestos. Bajo ningún concepto, la consecución de los intereses de la entidad, ni de los intereses propios puede justificar unas conductas deshonestas.

## INFORME DE PROGRESO 2021

### COMUNICACIÓN

No dudes en preguntar, una buena comunicación favorecerá el cumplimiento de tu trabajo y evitará los malentendidos. Comparte información.

### MEJORA CONTINUA

Desarrolla tu potencial y contribuye positivamente en los procesos de innovación y mejora que se desarrollen en tus respectivas áreas. Sé un aprendiz toda la vida, sé consciente de tu potencial.

### CONFIDENCIALIDAD

Respecta las medidas establecidas para proteger los datos sensibles que manejas en tu entorno laboral. Sé siempre discreto/a y cuidadoso/a con la manipulación de la información, incluida la considerada obsoleta, puesto que es de gran importancia seguir las pautas marcadas incluso a la hora de destruir dicha información.

### SEGURIDAD, PROTECCIÓN Y SALUD EN EL TRABAJO

Cuídate, respeta y cumple la normativa relacionada con la prevención de accidentes, lesiones y enfermedades relacionados con el trabajo. Pon la seguridad en primer lugar. Impulsa la excelencia medioambiental y cumple todas las leyes y reglamentos. Detente, piensa y pregunta.

### COLABORACIÓN

Suma esfuerzos para lograr los objetivos. Comparte la información, las experiencias, las nuevas ideas y habilidades, y así, trabajando de forma respetuosa y abierta, aumentaremos la eficiencia y lograremos una mayor efectividad en la resolución de problemas.

### RESPECTO

Respecta la dignidad de las personas. Trabaja en un ambiente que valore, comprenda e integre la diversidad generacional, ideológica, de género y demás, para garantizar un buen ambiente laboral, una buena productividad y una fuente variada de ideas potencialmente claves para el logro del éxito.

### HUMILDAD

Sé humilde, intelectualmente honesto y trabaja constructivamente con la realidad. Desarrolla un sentido preciso de autoestima basado en tus fortalezas, limitaciones y contribuciones.

### PROACTIVIDAD

Asume un papel activo en la organización, identificando áreas de mejora y proponiendo nuevas ideas y proyectos que ofrezcan un mejor servicio. Toma la iniciativa para identificar y promover la implantación de buenas prácticas en todas nuestras actividades.

### EXCELENCIA

Pon todo tu empeño en hacer bien tu trabajo para

alcanzar la excelencia. La orientación a la calidad es una actitud que se relega en la participación y motivación por lo que haces. Sólo poniendo todo tu esfuerzo alcanzarás la mayor calidad.

### Política de Compras Responsables - Política

Nuestro sistema de gestión incluye un proceso específico que regula las compras de la organización. Este proceso recoge una serie de flujos para llevar a cabo las compras siempre con la supervisión de dirección y departamento de compras.

En la evaluación inicial y periódica de proveedores se otorga una puntuación mayor a los proveedores locales con el objeto de minimizar las emisiones relacionadas con nuestra actividad.

Según nuestros procedimientos internos siempre que sea posible, y teniendo en cuenta el resto de los criterios para realizar una compra, se valorará la posibilidad de adquirir productos con una menor incidencia Ambiental. Para valorar la posibilidad de hacer compras más respetuosas con el Medio Ambiente, el Departamento de desarrollo sostenible informa y asesora, periódicamente y cuando le es requerido, a las personas que realizan los pedidos, de las diferentes opciones de compra y su incidencia Ambiental.

### Política de Comunicación Interna - Política

La comunicación interna y externa en FEMZ se gestiona conforme a un proceso que integra nuestro sistema de gestión.

Secretaría General junto a los responsables departamentales, establece los aspectos más relevantes que a comunicar interna y externamente incluyendo los que son obligatorios como requisitos normativos o reglamentarios.

Todo ello se recoge en el plan de comunicación en el que se incluye la planificación de las comunicaciones internas y externas de la organización.

De toda comunicación planificada que se lleva a cabo se deja registro como evidencia de su realización.

Por otra parte, existe una intranet de comunicación interna cuyos contenidos son supervisados por el

## INFORME DE PROGRESO 2021

departamento de gestión del talento.

### Política RSE - Política

En FEMZ existe un plan de actuaciones en materia de Responsabilidad Social consolidado y en constante revisión. Asimismo, la entidad al estar adherida al Pacto mundial de Naciones Unidas y en su compromiso con los ODS incluye objetivos y compromisos en materia de RSC. Se plantean objetivos e indicadores específicos, teniendo en cuenta otras variables como el plan estratégico, mercado y competencia, futuros requisitos legales, .... La entidad dispone de certificaciones de calidad ISO 9001:2015, renovadas puntualmente cada año. Además, está adherida al Pacto Mundial de Naciones Unidas como socio Signatory.

### Políticas Internas de Gestión - Política

FEMZ lleva a cabo una gestión basada en el modelo EFQM de excelencia empresarial y en la normas ISO 9001:2015.

### Política de calidad, medioambiente y seguridad - Política

La Dirección de FEMZ se responsabiliza y adquiere el compromiso de establecer y desarrollar un Sistema de Gestión basado en la norma UNE-EN-ISO 9001 y en el Modelo EFQM de Excelencia Empresarial con el fin de conseguir los siguientes objetivos generales, que constituyen nuestra Política Integrada de la Calidad y Medio Ambiente: PROPÓSITO Liderando contigo el futuro del metal. MISION Representamos, defendemos y ayudamos a las empresas y asociaciones del sector metal de la provincia de Zaragoza en la mejora de su competitividad y sostenibilidad. VISION Queremos que todas las empresas del Metal nos sientan como el mejor aliado frente a los retos del sector a través de la excelencia. VALORES COMPROMISO Vinculación con el concepto de empresa como creadora de riqueza y

bienestar para la Sociedad. TRANSPARENCIA Asumimos una sana competencia, respeto al asociado, comunicación transparente y disponibilidad. INNOVACIÓN Apoyamos de forma activa la generación de ideas, la iniciativa individual, el liderazgo y la creatividad en la ejecución de nuestras funciones y en la contribución a la organización. PROFESIONALIDAD Nuestras capacidades y dedicación están enfocadas hacia las demandas y requerimientos de los asociados, así como la búsqueda de la excelencia, la competencia, la precisión, la eficiencia, el dinamismo y el desarrollo profesional. Asimismo, el compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la prevención de la contaminación, la disminución del impacto ambiental, y el respeto por el medioambiente serán los pilares básicos a impulsar en nuestra organización.

### Alianzas sectoriales - Acción / Proyecto

FEMZ como organización empresarial más representativa del sector del metal de la provincia de Zaragoza, sector de vital importancia para el tejido productivo de nuestra provincia, ha necesariamente de contar con alianzas tanto a nivel técnico como a nivel institucional y social para la consecución de su propósito. Algunos de nuestros aliados a nivel técnico, institucional y social son: Instituto tecnológico de Aragón Clústeres Anmopyc y Tecnara, Fundación Circe, Asociación de empresas de economía social de Navarra (Anel), etc.

### Auditorías - Herramienta de Seguimiento

FEMZ se somete anualmente a auditorías ISO9001:2015 del sistema de calidad de la organización con resultados satisfactorios. Por otra parte, FEMZ ha adoptado el modelo EFQM de excelencia empresarial.

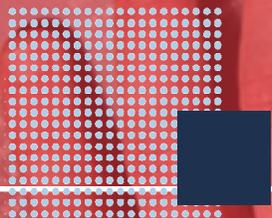
### Objetivos marcados para la temática

Incrementar en un 10% para 2024 el número de alianzas

---

# GRUPO DE INTERÉS

## Empleados



# Salud y seguridad en el lugar de trabajo



FEMZ como agente social más representativo del sector del metal de la provincia de Zaragoza participa en la negociación del "CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGIA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA." La protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes de dicho convenio, considerando que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud. Con esta finalidad se ha activado una Comisión de Salud Laboral en la que participa FEMZ junto con los sindicatos firmante cuyo objetivo último es garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras del sector. Por otra parte FEMZ también participa en la comisión negociadora del "CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD DE COMERCIO DEL METAL DE ZARAGOZA", dicho convenio recoge también la creación de una Comisión de Salud Laboral para potenciar las acciones técnico preventivas en favor de la salud de las personas trabajadoras con el objeto de contribuir a la disminución de los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales FEMZ ofrece a sus asociados un servicio gratuito de asesoramiento en materia de prevención de riesgos laborales.. A nivel interno nuestra organización trabaja para mejorar la salud y el bienestar de nuestra plantilla a través de equipos internos de trabajo, desarrollando diversas acciones a través de nuestra Escuela de Bienestar.

## ESCUELA DE BIENESTAR - Acción / Proyecto

Se retoma el proyecto de años anteriores dotándole de una planificación anual y manteniendo un equipo a tal efecto.

El equipo está compuesto por personal de la organización.

La escuela de bienestar tiene su propio espacio en la intranet corporativa.

Durante 2021 las acciones desarrolladas se han centrado en tres grandes temáticas, para cada temática se han organizado retos, actividades y se proporciona al personal diversos recursos en relación con la materia.

Estas temáticas son: Ejercicio físico, Alimentación y Salud Mental.

### EJERCICIO FÍSICO:

Se propuso un reto para que el personal utilizase las escaleras en lugar del ascensor, se organizó una competición y la persona ganadora recibió un kit deportivo. Por otra parte, se colocaron carteles en la entrada general animando a visitas y personas empleadas a usar las escaleras.

Se puso a disposición del personal a través del apartado específico de nuestra intranet información sobre los beneficios de hacer ejercicio y prevenir el sedentarismo. Finalmente, el día 6 de junio se realizó una caminata a un Galacho cercano a la Ciudad en la que participaron diversas personas de la plantilla y sus familias, así como el presidente de la organización.

### ALIMENTACIÓN:

Se colgaron en la intranet interna recursos sobre alimentación saludable.

Se impartió el día 28 de junio una charla de alimentación saludable por parte de una experta en nutrición Además con motivo del día 28 de abril se hizo entrega a cada persona de la plantilla de un vasito con fruta cortada, manteniéndose esta iniciativa los últimos lunes de cada mes hasta final de año.

### SALUD MENTAL:

En el ámbito de la salud mental se lanzó un reto para que los últimos 15 minutos de la jornada del viernes se realizasen en silencio absoluto evitando la contaminación acústica que se genera en algunos espacios de manera que el personal empezase el fin de semana con estos momentos de relajación.

El 25 de octubre se organizó una charla a cargo de una especialista en Coaching, PNL, Mindfulness e Inteligencia

## INFORME DE PROGRESO 2021

emocional sobre como reconectar cuerpo y mente para poder gestionar los momentos de estrés en el trabajo y en el día a día.

Por otra parte, el 2 de diciembre se impartió la charla "Prevención de tecno adicciones en el entorno laboral, a cargo de una especialista en salud digital y tecno adicciones, el taller se concibió como una píldora orientativa con pautas generales sobre las inquietudes que surgen en las familias respecto a salud y tecnología y la prevención de problemas desarrolla-dos.

En 2022 se continúa con la planificación y desarrollo de diversas actividades a cargo de la Escuela de Bienestar. Así se continúa con los desayunos saludables el último lunes de cada mes y se han desarrollado actividades como la participación en la Marcha contra el cáncer organizada por la Asociación española contra el cáncer, etc.

### Acciones formativas a la plantilla en materia de prevención de riesgos laborales - Acción / Proyecto

FEMZ se compromete a ofertar al menos una acción formativa anual en Seguridad y Salud laboral a toda la plantilla.

### ACCIONES DE DIFUSIÓN SOBRE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL - Acción / Proyecto

FEMZ, consciente de la importancia de la seguridad y salud en un sector tan específico como el del metal, se compromete a incrementar el número de publicaciones en redes en un 10% hasta 2024 como herramienta de gran alcance para empresas y personas trabajadoras que puede contribuir a la sensibilización en materia de seguridad y salud laboral, a la difusión de la cultura preventiva y la reducción de la siniestralidad. Indicador asociado: Número de publicaciones en redes en materia de seguridad y salud laboral.

### N.º de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales - Indicador de Seguimiento

Indicador que mide el número de AT o EP a lo largo del año.

### Porcentaje de personas trabajadoras que reciben formación en seguridad y salud laboral - Indicador de Seguimiento

Indicador que mide el % de personas que reciben formación en materia de seguridad y salud laboral a lo largo del año.

### N.º de acciones desarrolladas por la Escuela de Bienestar - Indicador de Seguimiento

Indicador que mide el número de acciones desarrolladas por la Escuela de Bienestar de la organización.

### N.º de acciones de difusión sobre seguridad y salud laboral - Indicador de Seguimiento

Indicador que mide el número de publicaciones en redes sociales de la entidad sobre temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo. FEMZ se compromete a incrementar el número de publicaciones en redes en un 10% hasta 2024.

### Objetivos marcados para la temática

Incrementar en un 10% las acciones de difusión sobre seguridad y salud laboral. Incrementar en un 10% el número de acciones de la Escuela de Bienestar. Reducir en un 25% hasta 2024 el número de AT o EP

---

## Formación al empleado/a



---

### Plan de Formación y Desarrollo - Política

Nuestra organización elabora anualmente el plan de formación tal y como se recoge en el proceso de Gestión de Personas. Cada responsable de departamento analiza junto a su equipo las necesidades e informa de las mismas a la responsable de Gestión del talento, que elabora un borrador del Plan de formación anual que somete a Dirección gerencia. En función de las necesidades surgidas a lo largo del año se pueden plantear nuevas propuestas, en todo caso, el Plan de formación se revisará semestralmente.

### Formación - Acción / Proyecto

Desde 2020 se ha cumplido con el objetivo marcado de formar al 100% del personal sobre los Objetivos de

## INFORME DE PROGRESO 2021

Desarrollo Sostenible, y se ha formado al 100% de la plantilla en gestión ambiental y prevención de riesgos laborales.

Por otra parte, se desarrollan múltiples acciones formativas en diversas áreas en función de las necesidades de la organización, obteniendo una media de 35 horas de formación por empleado en 2021.

### Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Para cada una de las acciones formativas desarrolladas se lleva a cabo una encuesta de satisfacción en la que se mide la transferencia del aprendizaje al puesto, obteniendo en 2021 un resultado medio de 8,74 sobre 10.

### N.º de horas de formación interna por persona trabajadora - Indicador de Seguimiento

Indicador que mide el número de horas de formación interna impartida a la plantilla.

### N.º de píldoras formativas transversales realizadas - Indicador de Seguimiento

Indicador que mide el número de acciones formativas sobre temas de actualidad o de interés general importantes para el desarrollo del trabajo diario. Ejemplos de la temática de estas píldoras formativas son: "Protección de datos" "Trabajar en Red" "Formación bonificada" "Novedades en el sistema educativo" "Imagen corporativa" "Qué son los ODS" "InaemOrienta", "¿Qué es PEAC?"

### Porcentaje de la plantilla formado en ODS - Indicador de Seguimiento

Nuestra organización trata de concienciar e implicar a su plantilla sobre los ODS para ello consideramos fundamental que el personal conozca los ODS y sepa cómo pueden contribuir a través de diferentes prácticas de aplicación en el entorno laboral y en sus hogares.

### Objetivos marcados para la temática

Realizar píldoras formativas transversales a toda la plantilla para compartir conocimiento hasta julio de 2024

Incrementar el número de horas de formación por empleado un 5% Formar en materia de ODS al 100% de la plantilla.

## Conciliación familiar y laboral



### Política de Conciliación - Política

La política de FEMZ en materia de conciliación se basa en los siguientes objetivos: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla. Complementar y mejorar las medidas legales para facilitar la corresponsabilidad laboral, familiar y personal de los trabajadores.

### Política de Desconexión Laboral - Política

El objetivo de las medidas desarrolladas en materia de desconexión digital va encaminado a garantizar que el personal de FEMZ disfrute de manera efectiva de su tiempo de descanso y vacaciones, preservando asimismo su intimidad personal y familiar, con independencia del tipo y modalidad de jornada laboral. Este plan es de obligado cumplimiento para toda la plantilla, siendo responsabilidad de todas las personas trabajadoras su efectiva aplicación.

### Medidas de conciliación (Horario flexible, teletrabajo, etc.) - Acción / Proyecto

FEMZ ha implementado durante este período diversas medidas en materia de igualdad tales como: Implementación del teletrabajo en respuesta a las necesidades de conciliación personal y familiar Planificación de reuniones en horario laboral Fomentar el uso de videoconferencia y audioconferencia, etc. Horario flexible de entrada y salida Posibilidad de recogida de paquetería Medidas de desconexión digital para fomentar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar

### Beneficios sociales y profesionales - Acción / Proyecto

FEMZ pone a disposición de su plantilla una serie de

## INFORME DE PROGRESO 2021

beneficios sociales y profesionales. Entre otros destacamos los siguientes: - Utilización del servicio de orientación académico profesional de manera gratuita para la orientación de los hijos/as del personal. Ayudas extrasalariales y medidas al margen del salario que aumentan la calidad en el empleo, permitiendo ahorrar en productos y servicio como seguro médico y descuentos en carburante, etc.

### Número de medidas de conciliación adoptadas - Indicador de Seguimiento

Este indicador mide el número de medidas adoptadas para fomentar la conciliación y la corresponsabilidad entre el personal de FEMZ.

#### Objetivos marcados para la temática

Incrementar en un 10% el número de medidas de conciliación.

Elaborar documentos informativos para la plantilla que recojan las medidas de conciliación y corresponsabilidad adoptadas y los beneficios a los que el personal puede tener acceso.

## Evaluación de desempeño a empleados/as



FEMZ lleva a cabo entre el personal de la organización la evaluación del desempeño que está evolucionando como mejora en la “Conversación de desarrollo”. Con los resultados obtenidos se realiza un informe identificando las personas de alto potencial que se ha compartido con secretaría general y gerencia, adoptando un plan de desarrollo individual para cada persona.

### Política de RRHH - Política

FEMZ considera el desarrollo de las personas un aspecto fundamental para nuestra organización. Los principios de la gestión de personas se basan en un liderazgo impulsor, fundamentado en los valores que regentan el

comportamiento de todas las personas de la plantilla, y que se materializa en una dinámica de desarrollo de las personas y en la consecución de un alto grado de satisfacción, implicación y compromiso, como puede observarse en los resultados de la encuesta de clima

Para nuestra organización las personas que la integran son un valor fundamental que tiene su reflejo en varias líneas estratégicas de la estrategia vigente.

La gestión del talento dentro de la organización se regula por el proceso de Gestión de Personas y los subprocesos que contiene.

Se dispone de diversos sistemas para apoyar la estrategia de RRHH, tanto desde la perspectiva de atracción y captación de talento como de desarrollo del mismo, en relación a la gestión de competencias y formación interna, autonomía, trabajo en equipo y establecimiento de objetivos, comunicación interna o atención y reconocimiento a las personas que integran la plantilla.

### Estandarización de procesos de evaluación de desempeño - Acción / Proyecto

El proceso de evaluación del desempeño se realiza conforme a un procedimiento estandarizado y documentado reflejado en nuestro sistema de gestión.

### Encuestas de evaluación de desempeño - Herramienta de Seguimiento

Periódicamente se lleva a cabo la evaluación de las competencias de cada una de las personas trabajadoras de la organización. Se elabora un cuestionario con las competencias de cada puesto y sus respectivas evidencias, dicho cuestionario se envía por correo electrónico a la persona y a su responsable.

Finalmente, el/la responsable realiza una reunión con sus subordinados/as para comentar los resultados y fijar los objetivos personales anuales. El resultado de la evaluación de competencias tiene su reflejo en el Plan anual de formación y además puede ocasionar cambios de puesto de trabajo o adaptaciones de los mismos.

Cada responsable se reunirá con las personas a su cargo para realizar la conversación de desarrollo y establecer los objetivos anuales de mejora.

### Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

FEMZ realiza a toda la plantilla la encuesta de clima. Se

## INFORME DE PROGRESO 2021

disponen de resultados correspondientes a tres ejercicios.

La encuesta se basa en 7 atributos:

- Condiciones de desarrollo de trabajo
- Liderazgo
- Comunicación
- Employer branding
- Equipo y ambiente de trabajo
- Condiciones del puesto de trabajo
- Valoración de la empresa/compromiso

### Objetivos marcados para la temática

Formación al 100% de la plantilla en 2022 y 2023  
Obtener una puntuación superior a un 8,7 en la encuesta de clima.

---

## Igualdad de género

FEMZ es una organización que promulga y asume los compromisos con la igualdad de trato y oportunidades en el entorno laboral, por ello el principio de igualdad de trato es un pilar fundamental en los procesos de gestión de recursos humanos (selección, clasificación profesional, promoción, formación, flexibilidad, retribución...) de nuestra organización.

---

### Normativa Vigente - Política

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. RD-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

### Política de Conciliación - Política

La política de FEMZ en materia de conciliación se basa en los siguientes objetivos:

- Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
- Complementar y mejorar las medidas legales para facilitar la corresponsabilidad laboral, familiar y personal de los trabajadores.

### Protocolo de Acoso Sexual - Política

FEMZ dispone de un Protocolo de prevención y protección frente al acoso sexual y por razón de sexo

### Formación - Acción / Proyecto

FEMZ ha llevado a cabo diferentes talleres y webinar en materia de igualdad, dirigidos principalmente a sus socios/as y a todos los grupos de interés.

Así, el pasado 5 de abril a las 11h tuvo lugar la jornada formativa "Planes de igualdad en el sector metal: Retos actuales y futuros" organizada de manera conjunta por FEMZ y por los sindicatos firmantes del convenio provincial (UGT Fica y CCOO Industria).

### Brecha salarial - Acción / Proyecto

Nuestra organización en cumplimiento con la normativa actual en materia de igualdad lleva a cabo el registro retributivo anual que nos permite controlar la posible existencia de brecha salarial e implementar mecanismos para corregir posibles desviaciones.

### Canales de comunicación - Acción / Proyecto

FEMZ dispone de varios canales de comunicación a nivel interno: Intranet corporativa en la que las personas empleadas pueden acceder a toda la información sobre la actualidad de la organización documentación en materia de igualdad, PRL, permisos, etc. Por otra parte, se realizan reuniones trimestrales con la plantilla. Asimismo, se informa al personal a través de correo electrónico, reuniones departamentales, etc.

### Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

FEMZ desde 2009 pone a disposición de su plantilla un Buzón de sugerencias que recoge de una manera anónima todas aquellas ideas de mejora: Para fomentar la participación de la plantilla se realizan diferentes recordatorios a lo largo del año.

## INFORME DE PROGRESO 2021

todas las sugerencias se evalúan y se gestionan reflejando el resultado en un informe.

### **Porcentaje de la plantilla formada en igualdad - Indicador de Seguimiento**

FEMZ está firmemente comprometida con la igualdad en el ámbito laboral, y por ello consideramos prioritaria la formación de la plantilla en esta materia.

### **N.º de acciones de sensibilización en igualdad de género en redes sociales - Indicador de Seguimiento**

Nuestro compromiso consiste en incrementar un 10% las acciones de sensibilización en igualdad de género hasta 2024.

### **Objetivos marcados para la temática**

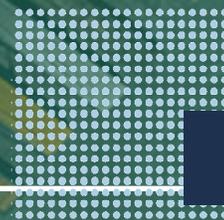
Incrementar un 10% las acciones de sensibilización en igualdad de género hasta 2024

Formar al 100% de la plantilla en materia de igualdad.

---

# GRUPO DE INTERÉS

## Proveedores



# Evaluación de proveedores en aspectos de RSE



### Política de proveedores - Política

Nuestro sistema de gestión recoge un proceso específico para llevar a cabo las compras de la organización, se exige completar una serie de flujos p siempre con la supervisión de dirección y departamento de compras. Este proceso recoge la evaluación inicial y continua de los proveedores que se lleva a cabo teniendo en cuenta criterios de sostenibilidad entre otros.

### Evaluación de proveedores en función de criterios de derechos humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción - Acción / Proyecto

En la evaluación inicial y periódica de proveedores se otorga mayor puntuación a los proveedores locales con el objeto de minimizar las emisiones relacionadas con nuestra actividad.

Según el proceso de compras siempre que sea posible, y teniendo en cuenta el resto de los criterios para realizar una compra, se valorará la posibilidad de adquirir productos con una menor incidencia Ambiental. En aras a realizar compras más respetuosas con el Medio

Ambiente, el Departamento de Relaciones laborales y desarrollo sostenible informa y asesora, periódicamente y cuando le es requerido, a las personas que realizan los pedidos, de las diferentes opciones de compra y su incidencia Ambiental.

### Homologación de proveedores - Herramienta de Seguimiento

Nuestro proceso de Compras recoge un procedimiento de evaluación inicial y continua de proveedores.

Al menos una vez al año y en todo caso en el momento en que sea necesario, se llevará a cabo la Evaluación continua de los proveedores, dejando evidencia de ello en el Listado de proveedores aceptados. Previamente a todos los proveedores se les ha informado de los criterios de dicha evaluación.

Se dejará registro de la evaluación de todos los proveedores en el Listado de proveedores aceptados.

En el formato mencionado se establecen los criterios de evaluación para considerar apto o no apto a los diferentes proveedores.

Si el resultado de la evaluación continua de un proveedor es apto, dicho proveedor continuará presente en el Listado de Proveedores Aceptados y en caso contrario desaparece del listado.

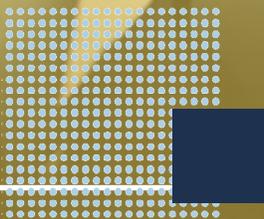
### Objetivos marcados para la temática

Incrementar en un 2% el número de proveedores locales

---

# GRUPO DE INTERÉS

## Socios / accionistas



### Satisfacción de expectativas



Un aspecto clave para el desarrollo de la actividad y el desarrollo de la estrategia de la organización es el conocimiento de las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés. En concreto el seguimiento de las necesidades y expectativas de nuestros socios es fundamental para crear valor sostenible. Trabajamos de manera conjunta para alcanzar objetivos comunes y obtener un beneficio mutuo a largo plazo. Así nuestros objetivos principales son el fomento de la unión y coordinación, así como la representación, gestión y defensa de los intereses comunes del empresariado con el fin de promover el mayor crecimiento económico y social del Sector Metal y, con ello, redundar en el desarrollo socioeconómico general de la comunidad donde se desarrolla nuestra actividad.

#### Reglamento de la Junta General de Accionistas - Política

Nuestra organización se rige por sus estatutos así como por el reglamento que es de general aplicación y obligado cumplimiento para todas las entidades asociadas, así como para el personal directivo de la Federación contratado o, en general, a su servicio. Conforme a las disposiciones estatutarias, el Reglamento desarrolla los contenidos expresados en los Estatutos de la Federación y en ningún caso podrá ir contra su filosofía y articulado.

#### Comunicación con el socio o accionista - Acción / Proyecto

Las empresas asociadas son el ADN de FEMZ, por ello la organización debe orientar sus esfuerzos de comunicación para llegar a ellos ofreciendo información de valor para el correcto desarrollo de su actividad. La información a comunicar a nuestros asociados es analizada previamente, así como el canal o canales a utilizar y la periodicidad con la que deben llevarse a cabo

estas comunicaciones. Los canales o medios utilizados para la comunicación con nuestras empresas socias son: Web FEMZ cuenta con una web corporativa [www.femz.es](http://www.femz.es) que desde que arrancara en 2015 ha crecido en visitas exponencialmente. Así, en 2019 obtuvo 39.300 visitas y en 2021, 82.919. Facebook FEMZ cuenta con una página de fans @FEMZaragoza que desde que se pusiera en marcha ha crecido positivamente en número de seguidores y nivel de interacción con los usuarios Twitter FEMZ tiene el perfil @FEMZaragoza cuyos seguidores se han multiplicado desde que se comparte información, tanto en cantidad como en calidad Instagram FEMZ cuenta, desde comienzos de 2020, con un el perfil @femzaragoza que ha visto crecer sus seguidores hasta alcanzar a finales de año 2021 los 481. LinkedIn Nuestra organización cuenta con un perfil en LinkedIn en el que difundimos información sobre nuestra actividad e información de interés relevante para nuestros socios/as y para la sociedad en general. Mailing Para temas o cuestiones específicas que requieren de una mayor atención o celeridad para nuestros asociados se utiliza el envío masivo de mails. Circular o newsletter Los asociados a FEMZ reciben información periódica sobre temas de interés a través de una newsletter. Medios de comunicación convencionales. Los medios de comunicación son uno de los canales clave para llegar a la sociedad en general. Jornadas, eventos o webinars. La organización de jornadas o eventos permite acercar la organización empresarial y todos sus ámbitos de trabajo a la sociedad en general y a las empresas del sector del metal en especial.

#### Encuesta de satisfacción del socio o accionista - Herramienta de Seguimiento

Anualmente se realizan encuesta de satisfacción a los socios de FEMZ con el objetivo de conocer su grado de satisfacción con la labor desarrollada por la organización, la valoración de la representatividad, el NPS, e implementar las acciones de mejora oportunas en función de los resultados obtenidos. Por otra parte, se testea la opinión de nuestros socios/as a través de encuestas en aquellos eventos y actividades que nuestra organización realiza a lo largo del año.

## INFORME DE PROGRESO 2021

### **N.º de informaciones trasladadas a socios/as - Indicador de Seguimiento**

Como hemos comentado FEMZ envía información diversa de interés a sus socios sobre temas de actualidad que pueden afectar a su actividad o que pueden resultar de interés tales como novedades legislativas, información RSC, ODS, subvenciones, ayudas, etc.

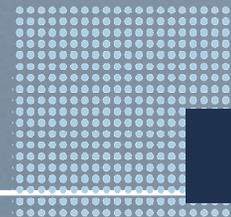
### Objetivos marcados para la temática

Incrementar un 10% el número de informaciones trasladadas a los socios hasta 2024

---

# GRUPO DE INTERÉS

## Administración



### Alianzas con administraciones públicas



FEMZ como organización empresarial más representativa del sector del metal de la provincia de Zaragoza es un aliado necesario de la administración para el desarrollo de las políticas públicas que afectan a nuestros asociados. Para ello FEMZ participa en diferentes organismos, mesas, comités etc. de la administración además de llevar a cabo encuentros bilaterales con los representantes gubernamentales. Por otra parte, llevamos a cabo proyectos en colaboración con la administración áreas como la orientación laboral y el empleo.

#### Alianzas para generar oportunidades laborales a personas con discapacidad - Acción / Proyecto

FEMZ desarrolla diversos programas de empleo en colaboración con la administración en los que se persigue la inserción en el empleo de colectivos con especiales dificultades de inserción entre los que se encuentran personas con discapacidad.

#### Alianza para acercar los ODS y el desarrollo sostenible a la ciudadanía - Acción / Proyecto

Para la obtención del sello RSA+ desde 2020 es necesario estar adherido a la Red Española del Pacto Mundial realizando memoria o informe de progreso que contenga un compromiso con la Agenda 2030, una priorización de

los ODS e identificación de acciones y buenas prácticas sobre los ODS. Por otra parte, FEMZ como Socio Signatory del Pacto Mundial colabora a través de diversas acciones en la difusión de los ODS y el desarrollo sostenible entre la ciudadanía través de post en web, redes sociales, etc.

#### Participación institucional - Acción / Proyecto

FEMZ participa en diferentes organismos y mesas con la administración tales como el Consejo Económico y Social, órgano consultivo del Gobierno en materia socioeconómica y laboral, lo que supone un canal de comunicación permanente entre los agentes económicos y sociales y el Gobierno, haciendo más fluida la relación y colaboración entre los mismos. Se trata, en definitiva, de la plataforma del Diálogo Social institucionalizada.

#### Índice de satisfacción de los usuarios del Espacio Metalízate - Indicador de Seguimiento

Indicador que mide la satisfacción de los usuarios de los programas de empleo

#### Título no disponible - Indicador de Seguimiento

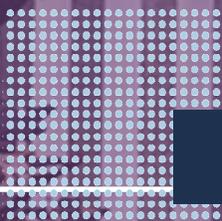
Indicador que mide el número de organismos en los que FEMZ tiene representación

#### Objetivos marcados para la temática

Obtener un índice de satisfacción de los programas de orientación y empleo por encima de 8,5 Continuar desarrollando programas de empleo en colaboración con la administración.

---

# GRUPO DE INTERÉS Comunidad



## Contribución de la empresa al desarrollo local



FEMZ como Federación Empresarial desarrolla alianzas con otras instituciones, organizaciones y empresas del ámbito sectorial y local en el que la organización se desenvuelve, dichas relaciones, en muchos casos, estas se tornan imprescindibles para un adecuado desarrollo de los objetivos estratégicos de nuestra organización y en concreto para contribuir a la consecución de los Objetivos de

Desarrollo Sostenible.

FEMZ colabora con diferentes asociaciones en el desarrollo de iniciativas de voluntariado (donaciones, participación en eventos solidarios, etc.), asimismo nuestra organización cuenta con un equipo de voluntariado propio de la entidad que gestiona las actividades de voluntariado a desarrollar.

Asimismo, se colabora y participa activamente en la gestión, organización interna, comunicación y difusión de las acciones realizadas por las distintas entidades con las que se colabora.

---

---

# GRUPO DE INTERÉS

## Medio ambiente



# Conocimiento del impacto ambiental de la entidad



La Federación de empresarios del Metal de Zaragoza como Organización empresarial más representativa del sector del metal de la provincia de Zaragoza lleva a cabo numerosas acciones de concienciación a nivel ambiental dirigidas a sus socios/as y a la sociedad en general. Así FEMZ envía Newsletters semanales a sus asociados en los que, entre otras cuestiones, incluye cuestiones medioambientales. Algunos ejemplos de las comunicaciones enviadas son:

- “Participar en un clúster ayuda a las empresas a emprender la doble transición verde y digital”
- Abierto el plazo para presentar tu candidatura a los 101 ejemplos empresariales de acciones #porelclima
- Ampliado de nuevo el plazo de presentación de solicitudes del PERTE VEC
- Aprobado el PERTE de economía circular
- Aspectos relevantes de la nueva ley de residuos y suelos contaminados para una economía circular
- Ayudas I+D en economía circular en Aragón
- Convocado el "Sello Aragón circular"
- Día mundial del medioambiente
- El nuevo impuesto medioambiental sobre las aguas residuales de Aragón el plan nacional de control de la contaminación atmosférica a través de fichas divulgativas estrategia de movilidad segura, sostenible y conectada
- Jornada informativa sobre las ayudas a la rehabilitación energética de edificios jornada online: ODS, año 6. La agenda 2030 desde un enfoque empresarial
- Presenta tus acciones al catálogo de buenas prácticas en economía circular del ministerio para la transición ecológica y el reto demográfico
- Se convoca el premio Aragón medio ambiente 2022 Subvenciones para la implantación de instalaciones de energías renovables térmicas

subvenciones para proyectos de economía circular y social de Zaragoza

- Taller de cálculo de huella de carbono para pymes
- Webinar sobre las ayudas a planes de innovación y sostenibilidad en el ámbito de la industria manufacturera
- Etc.

Durante 2022 FEMZ, en nuestro compromiso continuo con la sociedad y con el respeto al medioambiente, ha colaborado con diferentes entidades desarrollando eventos relacionados con el medioambiente tales como

Jornada: aspectos relevantes de la nueva ley de residuos y suelos contaminados para una economía circular, 7 de julio de 2022.

Por otra parte, como miembro de la comisión negociadora del Convenio Colectivo de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal de la provincia de Zaragoza, vigente para los años 2.020 - 2.022 ha considerado necesario junto con la parte sindical integrada por UGT – FICA Aragón y CCOO Industria Aragón incluir en el articulado del convenio un artículo específico sobre medioambiente y objetivos de desarrollo sostenible.

*“Artículo 32.º. Medioambiente y Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario que las empresas actúen de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente y el Desarrollo Sostenible, prestando gran atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la Sociedad. De la movilización de las capacidades (técnicas, económicas, profesionales, etc.) que puedan conllevar los procesos de adaptación se derivan efectos positivos, no sólo para la salud humana y medioambiental, sino también para la innovación tecnológica y la competitividad del sector. Como contribución a todo ello, es necesario plantearse una consecuente defensa de la industria, el empleo y las condiciones de trabajo, por parte de*

## INFORME DE PROGRESO 2021

*las organizaciones empresariales y sindicales. A estos efectos, el conjunto del sector metal debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de Medio Ambiente y Sostenibilidad y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que esté desarrollando la industria en este campo, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la Sociedad y las Administraciones competentes. Se considera fundamental para estos fines la realización de actividades tendentes a conseguir los siguientes objetivos:*

▲ *Promover y conseguir una actuación responsable de las empresas en materia de Medio Ambiente, concretando las medidas a adoptar.*

▲ *Establecer unos objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora con el fin de hacer visible, respecto a ellos, el progreso que se consiga.*

▲ *Demostrar a la sociedad el comportamiento responsable de las empresas, individual y colectivamente, mediante el empleo de técnicas de buena gestión medio ambiental y la comunicación de los resultados obtenidos.*

▲ *Mejorar la credibilidad de la industria y aumentar la confianza de la sociedad y de las administraciones públicas mediante demostraciones y hechos concretos.*

*Las partes signatarias del presente Convenio, ante la nueva realidad de los procesos de globalización económica mundial y el desarrollo de la internacionalización de la economía, acuerdan promover el establecimiento, en nuestras empresas, actuaciones que tengan como orientación los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de la Organización de Naciones Unidas.”*

---

### **Planes de acción reducción consumo energético de la organización - Acción / Proyecto**

FEMZ cuenta con un programa de reducción paulatina del consumo energético incluyendo entre sus acciones estratégicas planes de acción para alcanzar una reducción en los consumos. Desde 2012 nuestra

organización viene desarrollando diferentes acciones medioambientales dirigidas a la reducción del consumo energético interno. Para ello se han llevado a cabo mejoras en las instalaciones para hacerlas más eficientes, formación anual a la plantilla y acciones de información y formación periódicas a lo largo del año.

### **Formar a todo el personal en eficiencia energética en 2022, 2023 y 2024 - Indicador de Seguimiento**

FEMZ adquiere el compromiso de formar al personal de la organización sobre eficiencia energética en 2022, 2023 y 2024. Se trata de llevar a cabo acciones formativas de reciclaje continuo para lograr la alineación del personal con los objetivos de ahorro energético de la organización y trasladar estas buenas prácticas a sus propios hogares, logrando un efecto multiplicador en los impactos de esta acción formativa.

Así en 2021 se ha llevado a cabo una formación titulada GESTIÓN AMBIENTAL, ODS Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, en la que se han abordado aquellos aspectos ambientales más significativos para la organización y se ha incidido especialmente en las buenas prácticas para el ahorro energético. Indicador asociado: Porcentaje de personas trabajadoras formadas en eficiencia energética.

### **Título no disponible - Indicador de Seguimiento**

FEMZ lleva a cabo un programa de reducción paulatina del consumo energético incluyendo entre sus acciones estratégicas planes de acción para alcanzar una reducción en los consumos de energía eléctrica. En este sentido teniendo en cuenta las acciones desarrolladas para lograr la disminución del impacto ambiental de nuestra entidad nuestro compromiso es reducir el consumo de energía eléctrica en un 10% hasta 2025.

### **Objetivos marcados para la temática**

Formar a todo el personal en eficiencia energética en 2022, 2023 y 2024 Reducir un 10% el consumo energético total en 2025.

## Consumo de la entidad



Para FEMZ el compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la prevención de la contaminación, la disminución del impacto ambiental, y el respeto por el medioambiente constituyen los pilares básicos a impulsar en nuestra organización.

### Reducción de consumos - Acción / Proyecto

FEMZ lleva a cabo un control de los consumos de la organización a través de una batería de indicadores de seguimiento mensual, dichos KPI's nos sirven para comprobar el ajuste del consumo a las metas establecidos para cada uno y para tomar las medidas oportunas en caso de que se produzcan desviaciones. Estos son: Consumo de energía eléctrica Consumo de agua Consumo de gas Consumo de papel Consumo de tóner Entre las medidas adoptadas en el caso de desviaciones destaca el establecimiento de planes de acción dirigidos a la reducción de consumos.

### Planes de acción reducción consumo energético de la organización - Acción / Proyecto

Desde 2012 nuestra organización ha desarrollado diversas actuaciones encaminadas a la reducción de consumos que van desde la realización de formación anual a toda la plantilla, realización de acciones de información y formación, mejoras en las instalaciones, etc.

### Consumo de gas - Indicador de Seguimiento

Reducir un 2 % el consumo de gas hasta 2024.

### Consumo de tóner - Indicador de Seguimiento

Reducir un 2% el consumo de tóner hasta 2024.

### Consumo total de agua de su entidad (m<sup>3</sup>/año) - Indicador de Seguimiento

Reducir un 2 % el consumo de agua hasta 2024.

### Formar a todo el personal en eficiencia energética en 2022, 2023 y 2024 - Indicador de Seguimiento

Porcentaje de personas trabajadoras formadas en eficiencia energética.

### Título no disponible - Indicador de Seguimiento

Reducir el consumo de energía eléctrica en un 10% hasta 2025.

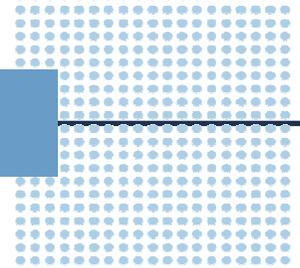
### Consumo papel interno - Indicador de Seguimiento

FEMZ ha conseguido reducir al mínimo el consumo de papel dentro de la organización.

### Objetivos marcados para la temática

Reducir un 10% el consumo energético total en 2025  
Reducir un 2% el consumo de gas, agua, y tóner hasta 2025  
Formar a todo el personal en eficiencia energética en 2022, 2023 y 2024.





# ANEXO

# CORRELACIÓN DE

# TEMÁTICAS



---

## Empleados

---

### Salud y seguridad en el lugar de trabajo



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

**ODS relacionado:** 03 | Salud y Bienestar, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Salud y seguridad

**Indicador GRI:** 403

---

### Formación al empleado/a



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

**ODS relacionado:** 04 | Educación de Calidad, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación

**Indicador GRI:** 404

---

### Conciliación familiar y laboral



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

**ODS relacionado:** 05 | Igualdad de género, 10 | Reducción de las desigualdades

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Organización del trabajo

**Indicador GRI:** 401-3, 401-2

---

### Evaluación de desempeño a empleados/as



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

**ODS relacionado:** 04 | Educación de Calidad, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

**Indicador GRI:** 404-3

---

### Igualdad de género



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

**ODS relacionado:** 05 | Igualdad de género

**Vinculación Ley:** II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Empleo

**Indicador GRI:** 405, 406, 102-22, 401-1

---

## Proveedores

### Evaluación de proveedores en aspectos de RSE



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

**ODS relacionado:** 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 12 | Producción y Consumo Responsable

**Vinculación Ley:** III. Información sobre el respeto de los derechos humanos, V. Información sobre la sociedad: Subcontratación y proveedores

**Indicador GRI:** 308-1, 308-2, 414, 407

## Clientes

### Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes



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

**ODS relacionado:** 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas, 17 | Alianzas para lograr los objetivos

**Indicador GRI:** 418

### Fomento de la calidad en la entidad



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

**ODS relacionado:** 09 | Industria, Innovación e infraestructura, 12 | Producción y Consumo Responsable

**Vinculación Ley:** V. Información sobre la sociedad: Consumidores

**Indicador GRI:** 416

## Administración

### Alianzas con administraciones públicas



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

**ODS relacionado:** 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas, 17 | Alianzas para lograr los objetivos

**Vinculación Ley:** V. Información sobre la sociedad: Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible

## Comunidad

### Contribución de la empresa al desarrollo local



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

**ODS relacionado:** 01 | Fin de la pobreza, 02 | Hambre cero

**Vinculación Ley:** V. Información sobre la sociedad: Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible

**Indicador GRI:** 413-1

## Socios

### Satisfacción de expectativas



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

**ODS relacionado:** 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas, 17 | Alianzas para lograr los objetivos

## Medioambiente

### Conocimiento del impacto ambiental de la entidad



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

**ODS relacionado:** 14 | Vida Submarina, 15 | Vida de ecosistemas terrestres

**Vinculación Ley:** I: Información sobre cuestiones medioambientales

### Consumo de la entidad



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

**ODS relacionado:** 12 | Producción y Consumo Responsable, 15 | Vida de ecosistemas terrestres

**Vinculación Ley:** I. Información sobre cuestiones medioambientales: Uso sostenible de los recursos

**Indicador GRI:** 301-1, 302-1, 302-2





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.

# INFORME DE PROGRESO

---

2021

