

# INFORME DE COMPROMISO 2023

Federación provincial de la  
pyme del metal y las  
nuevas tecnología de Las  
Palmas FFMFPA

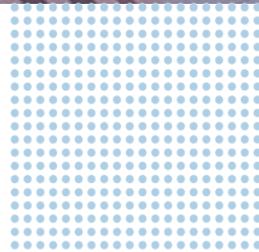


# Tabla de Contenidos

01	Carta de Renovación del Compromiso
02	Perfil de la Entidad
03	Metodología
04	COE
05	Análisis
	Socios/Accionistas
	Administración
	Empleados
	Proveedores
	Medioambiente
	Comunidad/Sociedad Civil
	Clientes

---

# CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO



Las Palmas de Gran Canaria, a 14 de diciembre de 2023

## Pacto Mundial de la ONU España

Estimado/a Sr./a:

Me dirijo a ustedes con gran entusiasmo y compromiso al renovar la adhesión de Federación Provincial de la PYME del Metal y las Nuevas Tecnologías de Las Palmas, en adelante FEMEPA al Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Como Presidente de Femepa, es un honor reafirmar nuestro compromiso con los principios fundamentales del Pacto Mundial y contribuir al avance de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Reconocemos la importancia crítica de la responsabilidad corporativa y el impacto positivo que las empresas pueden tener en la sociedad y el medio ambiente. Desde nuestra adhesión inicial, hemos trabajado incansablemente para alinear nuestras operaciones y estrategias con los diez principios del Pacto Mundial, abarcando áreas como la transparencia, el trabajo, el medio ambiente y la igualdad.

En nuestra trayectoria, hemos implementado medidas específicas para fortalecer la sostenibilidad y la responsabilidad social en todas las facetas de nuestra empresa. Nuestro compromiso no solo se refleja en la adhesión formal al Pacto Mundial, sino en acciones tangibles que promueven el bienestar de nuestras comunidades, la equidad laboral y la protección ambiental.

Al renovar nuestra adhesión, reafirmamos nuestra voluntad de continuar siendo una entidad proactiva en la promoción de los principios del Pacto Mundial. Continuaremos buscando oportunidades para mejorar y contribuir a un desarrollo sostenible que beneficie a las generaciones actuales y futuras.

Agradecemos la oportunidad de participar en esta iniciativa global y esperamos con entusiasmo colaborar estrechamente con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas en los próximos años. Nuestra empresa está comprometida a ser un agente de cambio positivo y a trabajar colectivamente para construir un mundo más sostenible.

Atentamente,



Vicente Marrero Domínguez  
Presidente de FEMEPA

### Las Palmas de Gran Canaria

León y Castillo, 89 - 4º  
35004 - LPGC  
T: 928 296 161  
F: 928 234 567  
femepa@femepa.es

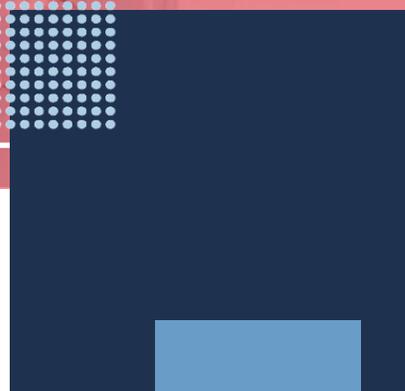
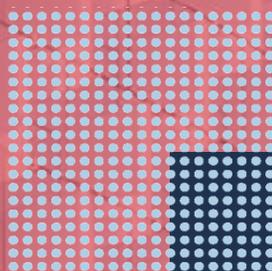
### Centro de Formación Técnico - Profesional

Profesor Lozano, 28  
C.P.: 35008 - EL SEBADAL  
T: 928 471 052  
F: 928 471 954  
centroformacion@femepa.es

Miembro de: CCE, CREM, CONFEMETAL, CEOE

---

# PERFIL DE LA ENTIDAD



# INFORME DE COMPROMISO 2021

## DATOS GENERALES

### Nombre Completo (Razón Social)

Federación Provincial de la Pyme del Metal y Nuevas Tecnologías de Las Palmas

### Tipo de empresa

Asociación Empresarial

### Dirección

Calle León y Castillo, 89 4ª Planta 35004 GC

### Localidad

Las Palmas de Gran Canaria

### Provincia

Las Palmas

### Comunidad Autónoma

Canarias

### Dirección Web

<http://www.femepa.org>

### Número total de empleados

72

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

Hasta 960.000

### Beneficios obtenidos detallados por país

Año 2022. España. 43.591,90 €

### Impuestos sobre beneficios pagados

Año 2022. 614,15 €

### Subvenciones públicas

Año 2022. 3.289.769,23 €

## MODELO DE NEGOCIO Y ENTORNO EMPRESARIAL

### Sector

Otros

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

FEMEPA nace en el año 1977 como respuesta a la situación de conflicto social y laboral que se produce con el cambio de régimen político sucedido en el año 1977. FEMEPA, se constituye como primera organización empresarial de esta naturaleza en la provincia de Las Palmas, participando decisivamente en la “pacificación” del sector, promoviendo la negociación colectiva en nuestro ámbito, con notable éxito, y creciendo en estos 40 años de existencia, mediante el desarrollo de nuevas actividades más allá de la negociación colectiva, en beneficio de las empresas del sector. La formación, la asistencia técnica, la representación de los intereses del sector ante las diferentes administraciones públicas, la puesta en valor del sector frente al resto de sectores económicos y ante la sociedad en general, la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo, la mejora continua en la gestión empresarial a través de la implantación de procesos innovadores en las empresas, la lucha contra la economía sumergida, o la organización de eventos relacionados con las diferentes actividades del sector para la promoción económica de los mismos,

## INFORME DE COMPROMISO 2021

constituyen hoy día el trabajo cotidiano de la organización. La experiencia formativa de FEMEPA se remonta al año 1980, fecha desde la cual se han impartido más de 4.000 cursos, seminarios y conferencias. El crecimiento nos ha llevado a una ampliación continua de los espacios dedicados a formación, contando en la actualidad con 3.000m<sup>2</sup> de superficie aprovechable. Durante los últimos 20 años han pasado por nuestras aulas y talleres 72.037 trabajadores y empresarios y 144.933 desempleados, con un alto nivel de inserción laboral, gracias a que los cursos que se han programado e impartido lo han sido a petición de las empresas y para formar en oficios demandados por las mismas. También se realizan gran número de charlas y conferencias técnicas de corta duración, creando una auténtica cultura de la formación.

### Países en los que está presente la entidad o tiene producción

España

### Descripción del entorno empresarial, su organización y estructura, detallando el organigrama

FEMEPA cuenta con un sistema de gestión y de gobierno definido, implantado y alineado con la estrategia. La estructura de gobierno de FEMEPA está definida en los propios estatutos, permitiendo que los representantes de las asociaciones integradas en la Federación contribuyan a la estrategia y toma de decisiones. El Sistema de Gestión está estructurado en torno a los procesos de la organización, garantizando el cumplimiento legal y facilitando el cumplimiento de diferentes referencias internacionales. Los diferentes órganos de gobierno funcionan de acuerdo con lo previsto en los Estatutos, desarrollando la directiva laboral que corresponde en cada uno de los niveles establecidos. La estructura de gobierno está sujeta a la aprobación, revisión y elecciones previstas en los Estatutos. La estructura de gestión de FEMEPA se

conforma de la siguiente forma:

- **ASAMBLEA GENERAL.** La Asamblea General es el órgano soberano de la Federación. Está integrado por los miembros de las Juntas Directivas u Órganos de Gobierno de análoga naturaleza de las Asociaciones que integran la Federación, con un máximo de quince (15) miembros por Asociación. Se reúne al menos una vez al año con el objetivo de aprobar la gestión realizada y tratar cualquier asunto dentro de las competencias asignadas por los estatutos.
- **JUNTA DIRECTIVA.** La Junta Directiva es el órgano permanente de Gobierno, gestión y administración de la Federación y está compuesta por el Presidente, cuatro Vicepresidentes, el Tesorero-Contador, los Secretarios General y Adjunto y un número máximo de tres vocales por Asociación federada.
- **OFICINA DE CUMPLIMIENTO.** Previsto en los Estatutos de Femepa, para garantizar y dar continuidad al control del cumplimiento de los objetivos del SIRSE. Depende orgánica y funcionalmente del Presidente. Esta Oficina estará coordinada por el titular y sustituto designados por el Presidente
- **COMITÉ DE EXCELENCIA, CEXPE.** Integrado por el presidente, secretario general y los/as directores de las Áreas y otros responsables de FEMEPA. Se tratan los asuntos de importancia, consensuando todas las decisiones tomadas, orientadas hacia el buen funcionamiento y el seguimiento de objetivos de la organización.

### Organigrama de su entidad

### [Descargar elemento adjunto](#)

### Principales riesgos vinculados a la actividad de la entidad

Analizamos los riesgos en distintos niveles, desde el análisis de contexto en el ciclo de gestión estratégico hasta el análisis de procesos, proyectos y escenarios presupuestarios en el ciclo de la gestión operativa. Hemos desarrollado un enfoque de gestión por el que analizamos los riesgos existentes desde la etapa del análisis estratégico, estudiando las amenazas que

## INFORME DE COMPROMISO 2021

pueden afectarnos, planificamos acciones para abordar los riesgos asociados a la estrategia y establecemos controles a nivel de los procesos y de cada proyecto, valorando su viabilidad en el Plan de Calidad de cada proyecto. Así mismo, en función de los riesgos económicos se basaron diferentes escenarios presupuestarios anuales que son estudiados por el Comité de Dirección para tomar decisiones y asignar recursos. Este enfoque de análisis de riesgos ha sido introducido en 2016 como consecuencia de los cambios de la ISO 9001:2015 y como consecuencia de la evolución en el Modelo EFQM. En el último ciclo estratégico hemos introducido el análisis de riesgos en cada proyecto para garantizar la viabilidad de todo lo que emprendemos. Este es un aspecto clave para el Comité de Dirección actual. Desde FEMEPA, se impulsa una cultura por el aprendizaje a lo largo de la vida, un especial énfasis en la Prevención de Riesgos Laborales y la concienciación sobre los riesgos específicos de cada profesión. También se inculca una cultura del cuidado y protección del Medio Ambiente.

### Principales factores y tendencias futuras que pueden afectar a la entidad

Desde 2016 realizamos análisis estratégico y sistemático, aplicando diferentes herramientas a las que hemos incorporado en 2020 el Análisis de Megatendencias y el Análisis de Materialidad para comprender los impactos económicos, sociales y ambientales que tenemos sobre nuestros GGII. Además de analizar el contexto y el mercado evaluamos nuestras propias capacidades en base al desempeño estratégico anterior y a los resultados de percepción de nuestros GGII y de rendimiento estratégico y operativo. Para ello identificamos riesgos estratégicos y elaboramos los presupuestos considerando diferentes escenarios además de analizar la viabilidad de cada proyecto que emprendemos para asegurar la sostenibilidad económica de la Federación, condición indispensable para desarrollar nuestra acción. La estrategia es nuestro motor de transformación y hemos

puesto la sostenibilidad y nuestro compromiso con la AGENDA en el centro, Observamos continuamente la evolución de las tendencias en el sector desarrollando una actividad continua de vigilancia tecnológica por parte de las Secretarías Técnicas. Con cada ciclo estratégico realizamos un análisis PESTEL (factores Políticos, Económicos, Sociales, Tecnológicos, Medioambientales y Legales), para profundizar en el análisis de nuestro ecosistema. En 2021 completamos dicha información con un análisis de Megatendencias, y con el análisis de materialidad, alineando nuestra estrategia con los ODS, para así contribuir a los retos de la Agenda 2030. Analizamos nuestros resultados y rendimiento y elaboramos un DAFO donde incluimos los resultados del análisis interno y externo. Como parte de nuestra actividad continua, se realizan análisis y estudios del sector, del mercado y de cuestiones relevantes más específicas por las diferentes Áreas y Secretarías Técnicas. FEMEPA participa activamente en todos los foros, Confederación de Empresarios, organizaciones y agentes sociales, de los que extrae información adicional del mercado y de las tendencias del mismo. El Comité de Excelencia realiza los análisis PESTEL y DAFO y Megatendencias. También se evalúan los resultados de la planificación anterior a través del Cuadro de Mando para comprender las capacidades propias. Toda la información es introducida en la plataforma informática Excellence Manager. Todos los análisis de contexto se revisan y actualizan anualmente, si bien pueden incluirse cambios producidos en cualquier momento si son relevantes. Con cada ciclo estratégico el análisis se realiza con mayor profundidad. La introducción de los análisis de materialidad y de Megatendencias han supuesto una mejora para conocer y comprender nuestro ecosistema. Con la experiencia anterior y los aprendizajes del equipo se depuran cada vez los análisis de forma que sean concisos y útiles para orientar la estrategia.

### Principales objetivos y estrategias de la entidad

FEMEPA definió un marco estratégico en 2017 que se

## INFORME DE COMPROMISO 2021

evaluó de forma global en 2021 y se validó como marco global para establecer los objetivos estratégicos del período 2022-2025, tras analizar el análisis de contexto actual. El Marco estratégico se vertebró en torno a tres grandes Temas transversales que responden a las necesidades de los asociados y de la propia Federación, a las empresas del sector y a los trabajadores. En 2021 se han definido 4 objetivos prioritarios. Tema estratégico 1: Asociacionismo, imagen y sostenibilidad Hemos definido seis objetivos globales o marco encaminados a conseguir el fortalecimiento de la Federación mediante el crecimiento asociativo. Para ello es clave proyectar una imagen de transparencia y responsabilidad social hacia las asociaciones, empresas y sociedad en general, e impulsar la integración de asociaciones, potenciando la visibilidad y garantizando un apoyo técnico experto, a través de las Secretarías Técnicas, que contribuya a dinamizar la vida asociativa. Tema estratégico 2: Competitividad de empresas En este eje, se encadenan cuatro objetivos globales, cuyo resultado es contribuir a mejorar la competitividad de las empresas del sector del metal. Desde FEMEPA nos proponemos avanzar en la prestación de servicios de valor añadido, el impulso de proyectos innovadores, así como la difusión del conocimiento, la vigilancia tecnológica y la innovación abierta, promoviendo la colaboración en el sector. Tema estratégico 3: Competitividad de trabajadores El tercer pilar en la estrategia de FEMEPA se centra en mejorar las competencias de las personas y sus oportunidades profesionales, contribuyendo así a la mejora de la competitividad del sector y del tejido socioeconómico canario. A continuación, presentamos un esquema del alineamiento entre nuestros objetivos de sostenibilidad, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): 1. Gestionar desde la excelencia, sostenibilidad y de manera continua, a nivel económico, técnico, social y legalmente sin peligros/ riesgos. La sostenibilidad como centro de nuestra estrategia: OS 2 Innovación, competitividad y crecimiento económico del sector OS 3 Mejorar la competencia de las personas y oportunidades profesionales OS 4 Dinamizar el empleo

y el talento, OS5 Contribuir a la sostenibilidad ambiental impulsando proyectos de protección y mejora ambiental 2. Mantener y mejorar la reputación institucional y aumentar la visibilidad entre todas las PIP: OS 1 Buen gobierno, representación sólida y asociacionismo responsable 3. Evolucionar los sistemas de gestión, excelencia y RSC: OS 6 Igualdad

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

FEMEPA mantiene una política de Buen Gobierno y Transparencia que asegura relaciones estas beneficiosas con nuestros representados y con las Instituciones y Organismos reguladores. Nuestro Sistema de Gobierno está centrado en garantizar el cumplimiento legal y la transparencia. Para ello realizamos auditorías de cuentas, somos inspeccionados y auditados por las entidades financiadoras de proyectos y hacemos pública toda nuestra actividad a nuestros Socios y a los Reguladores. Asimismo, realizamos reuniones mensuales con la Junta Directiva de FEMEPA para rendir cuentas de los servicios prestados, fondos recibidos y nivel de desempeño de nuestros objetivos y planes de trabajo. Recogemos de la Junta Directiva sus requisitos y necesidades, así como sus aportaciones. También se realizan cuestionarios de percepción a sus miembros. Mantenemos un Portal de Transparencia en nuestra web en el que declaramos toda la información de acuerdo con la Ley 12/2014 de Transparencia del Gobierno de Canaria. Por otro lado, nuestro Portal de Transparencia es evaluado anualmente por el Comisionado de Transparencia del Gobierno de Canarias.

## SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

## INFORME DE COMPROMISO 2021

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

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

### Criterios seguidos para seleccionar los grupos de interés

Se han identificado aquellas personas, organizaciones o entidades que tienen un interés legítimo o una relación significativa con FEMEPA. Estos grupos tienen el potencial de afectar o ser afectados por las acciones, decisiones o operaciones de nuestra entidad. A la hora de seleccionarlo se ha tenido en consideración que posean una importancia e influencia significativas, asegurando su alineación con la misión y valores de la organización. La interconexión entre los grupos, su disposición a colaborar, el riesgo potencial asociado, y la capacidad para abordar sus necesidades y expectativas se ha considerado clave en la selección. El análisis de requisitos, riesgos y oportunidades de nuestros grupos de interés es una actividad central en el sistema de gestión. En 2019 se amplió el análisis realizado en 2016, identificando los impactos económicos, sociales y ambientales y su importancia para cada grupo. El Comité de Excelencia mantiene entrevistas estructuradas con distintos grupos para contrastar el análisis. En 2021 se siguió perfeccionando el análisis para la elaboración del Informe de Sostenibilidad, añadiéndose una matriz y mapa de materialidad como parte del análisis global de grupos de interés. Se ha elaborado y se mantiene actualizado un mapa de grupos de interés. Se priorizan y se identifican los requisitos, las necesidades y las expectativas, así como los riesgos, las oportunidades, los canales de comunicación abiertos y los métodos de recogida de feedback. Esta información se mantiene actualizada en la plataforma Excellence Manager. Además, se realiza análisis de los impactos sobre ellos, reflejándolo en una matriz y mapa de materialidad y que es la base de nuestro Plan de Sostenibilidad. Este análisis se revisa,

desde un punto de vista estratégico, con cada ciclo de planificación. Disponemos de información sistemática, encuestas, indicadores y reuniones de trabajo con todos los GGII, en base a lo cual desarrollamos las estrategias y los proyectos. Recogemos retroalimentación de los mismos anualmente, y comprobamos el éxito de los proyectos conjuntos a través de los indicadores establecidos. Una vez actualizadas las Fichas de los GGII con esta información, se implantan las mejoras necesarias, ajustando la planificación en sus diferentes niveles. FEMEPA, por su propia naturaleza y las actividades que desarrolla necesita implicar a sus grupos de interés para lograr desarrollar su propósito y desplegar la estrategia. Hemos realizado un análisis de nuestros grupos de interés, identificando 14 grupos que englobamos para su descripción en los cinco grandes grupos contemplados por el Modelo EFQM en este criterio. Clientes: · Asociaciones: Somos una Federación y tenemos capacidad y competencias para representar al sector del Metal en la provincia de Las Palmas. Por ello nuestros asociados son nuestros clientes y a la vez nuestros patronos y están representados en los Órganos de Gobierno de La Federación. Además de esta representación, dinamizamos la vida asociativa promoviendo la creación de nuevas asociaciones y dinamizando las ya integradas en FEMEPA para fortalecer el tejido empresarial. · Empresas asociadas: Son los destinatarios de los servicios relacionados con la misión de la organización. Este grupo aporta una parte de la financiación. · Alumnado (Desempleados y Ocupados): Este grupo resulta de mayor relevancia en la actividad de Formación y repercute en todos los aspectos organizativos. La captación de alumnado hace posible la participación en proyectos subvencionados que contribuyen en la financiación de la Federación. · Demandantes de empleo que acuden a nuestra Agencia de colocación: Los demandantes de empleo pueden recibir un servicio gratuito de FEMEPA que contribuye a incrementar la inserción laboral del sector y a mejorar nuestra visibilidad y contribución social. · Empresas ofertantes de empleo: Las empresas ofertantes de empleo son, en su mayoría, asociados a los que FEMEPA

## INFORME DE COMPROMISO 2021

presta servicio de intermediación laboral. Las no asociadas pueden recibir un servicio gratuito de FEMEPA que contribuye a mejorar nuestra visibilidad e imagen de mercado. Personas que trabajan en FEMEPA:

- Personal Técnico y de Administración
- Personal Docente Inversores y Reguladores:
- Órganos de Gobierno (Ver información clave)
- Servicio Canario de Empleo (SCE) y SEPE: El SCE es el principal cliente de cursos de formación subvencionada para trabajadores ocupados y desempleados y la mayor fuente de financiación de la formación.
- Consejería de Industria y Agencia Canaria para la Investigación e Innovación (ACIISI): Las Administraciones Públicas, tales como el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo de España o la Consejería de Turismo, Industria y Comercio del Gobierno de Canarias, impulsan estrategias, disposiciones, normativas, proyectos de diversa índole... Puesto que uno de los fines de FEMEPA es la defensa de los intereses del sector, debemos ejercer una representación de nuestras empresas ante estas Administraciones Públicas. Además, destaca la importancia de la Agencia Canaria de Investigación, Innovación y Sociedad de la Información del Gobierno de Canarias (ACIISI), siendo nuestra mayor fuente de financiación en innovación.
- Sociedad: Mediante nuestra labor de patronal de un colectivo de empresas y empresarios y de los trabajadores empleados en el sector del metal y las nuevas tecnologías, la Federación tiene un impacto en el crecimiento social y económico de Las Palmas. Asimismo, ofrece la posibilidad de inserción laboral y reciclaje profesional, lo que facilita el acceso al empleo de muchos profesionales canarios, y permite la activación económica de la Provincia. Además de dinamizar el empleo y la economía tenemos una participación muy activa en la protección del medio ambiente y la lucha contra la contaminación manteniendo un liderazgo en sostenibilidad que proyectamos a toda la sociedad.
- Partners y proveedores: En FEMEPA trabajan una media de 115 personas, pero este número se incrementa dependiendo de la contratación que se realice para programas específicos, pudiendo llegar a 200 personas

entre la Federación y la Fundación.

### Cómo se está difundiendo el Informe de Compromiso a los grupos de interés

FEMEPA aspira a ser líder en sostenibilidad en su sector. Para ello hemos desarrollado un Plan de Sostenibilidad, somos socios del Pacto Mundial. En 2021 publicamos nuestra primera comunicación de Compromiso al Pacto Mundial, en la que se recogieron nuestros objetivos y acciones del período 2019 y 2020. Dicho Informe fue comunicado a todos nuestros grupos de interés por todos los canales de difusión de los que dispone la Federación. El refuerzo del Área de Comunicación y Marketing ha sido también un impulsor y ha generado un buen posicionamiento en las redes sociales, mejorando la eficacia y la eficiencia en nuestras campañas de captación y difusión, gracias a la segmentación. Cada dos años realizamos la Comunicación de Compromiso al Pacto Mundial y hacemos público nuestro Compromiso a todos nuestros grupos de interés a través de las redes sociales y nuestra plataforma de comunicación interna.

## ALCANCE Y MATERIALIDAD

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

FEMEPA cuenta con un Plan de Responsabilidad Social Corporativa que se desarrolla alrededor de seis Objetivos de Sostenibilidad, basados éstos en los temas identificados en el análisis de materialidad. La organización presenta la información sobre las actividades realizadas desde sus inicios y los resultados logrados en los años 2022 y 2023.

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

## INFORME DE COMPROMISO 2021

Desde 2016 realizamos análisis estratégico y sistemático, aplicando diferentes herramientas a las que hemos incorporado el Análisis de Megatendencias y el Análisis de Materialidad para comprender los impactos económicos, sociales y ambientales que tenemos sobre nuestros grupos de interés. Además de analizar el contexto y el mercado evaluamos nuestras propias capacidades en base al desempeño estratégico anterior y a los resultados de percepción de nuestros grupos de interés y de rendimiento estratégico y operativo. El análisis de la materialidad es, en el contexto de la sostenibilidad, la identificación y el estudio de los temas relevantes o temas materiales para FEMEPA, desde el punto de vista económico, social y ambiental. Se ha llevado a cabo un análisis, de forma integrada, de todos los impactos que tiene la Federación en su entorno, y cómo éstos afectan a los grupos de interés de la entidad. Este análisis ha dado lugar a una matriz y un mapa de materialidad, donde se reflejan los temas materiales para FEMEPA. En la matriz de materialidad hemos agrupado los impactos más importantes, que se han priorizado en función de dos variables: • La influencia en las evaluaciones y decisiones que los grupos de interés tienen sobre los mismos; • La importancia global de esos impactos desde el punto de vista de FEMEPA. Estos temas materiales se han incorporado a la estrategia de la empresa de los próximos años a través de seis Objetivos de Sostenibilidad; y serán además la base para la rendición de cuentas y la información sobre sostenibilidad que la organización desea compartir y expandir como parte de su compromiso con la sociedad.

- Visibilidad y relevancia del sector. · Organización y desarrollo del sector. · Mejora de la cualificación de trabajadores y desempleados. · Competitividad de las

- empresas. · Dinamización, promoción y comunicación de la normativa del sector. · Mejora de la gestión ambiental de asociados. · Dinamización y promoción en la seguridad y salud de los trabajadores del sector. · Dinamización indirecta del empleo en el sector. · Mejora de los procesos y aplicaciones para los asociados (nuevas tecnologías e innovación en el sector). · Legalización de empresas. · Retribución de los trabajadores del sector. · Emisiones atmosféricas, vertidos de aguas residuales y aguas de proceso, ruido. · Consumo de agua, energía y materias primas. · Promoción de la Igualdad interna y externamente. · Cultura empresarial y reputación. · Generación de residuos. · Generador de empleo directo. · Mejora de las condiciones de vida en la comunidad (acción social). · Contribución a las estrategias de Gobcan (participación en la economía circular). · Dinamización de la economía a través de compra de servicios.

[Periodo cubierto por la información contenida en la memoria](#)

año calendario

[Ciclo de presentación del Informe de Compromiso](#)

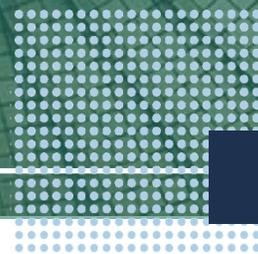
bienal

## REPORTE EN ODS

[¿Desea reportar con ODS?](#)

Sí

# METODOLOGÍA



El presente Informe de Compromiso 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 COMPROMISO 2021

La entidad que ha elaborado el siguiente Informe de Compromiso 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 Compromiso está planteado en términos de medición del Compromiso: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando. El Informe de Compromiso, 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 Compromiso 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 COMPROMISO 2021

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

Con la voluntad de apoyar esta iniciativa y así trabajar conjuntamente por desarrollo sostenible, desde que en 2019 FEMEPA formalizara su adhesión al Pacto Mundial, hemos participado en iniciativas institucionales y se han puesto en marcha distintas medidas específicas de apoyo a los 10 Principios del Pacto Mundial y la Agenda 2030. Se han organizado eventos de aprendizaje y diálogo, talleres y cursos de formación para nuestros socios, y la sociedad en general, sobre el Pacto Mundial y otros temas específicos relacionados con la sostenibilidad corporativa, e involucrando a nuestros asociados en los esfuerzos de acción colectiva sobre cuestiones relacionadas con el Pacto Mundial. Ambos aspectos van ligados con la actividad de FEMEPA, que, ante todo, promueve la sostenibilidad ambiental, la igualdad de trato y condiciones, la reducción de las desigualdades y el respeto de la legalidad entre todos sus asociados. Bimensualmente, creamos y difundimos un boletín de sostenibilidad dirigido a toda nuestra comunidad asociativa y compartido a través de nuestras plataformas en redes sociales. En este boletín, mantenemos informados a nuestros miembros sobre las últimas tendencias y novedades relacionadas con los 10 principios del Pacto Mundial y la Agenda 2030. Además, destacamos las contribuciones positivas de las empresas que forman parte del sector que representamos, brindándoles visibilidad por sus esfuerzos y logros en materia de sostenibilidad.

### 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

Femepa ha organizado eventos de aprendizaje y diálogo, talleres y cursos de formación para nuestros grupos de interés, sobre el Pacto Mundial y otros temas específicos relacionados con la sostenibilidad corporativa, involucrando a nuestros asociados en los esfuerzos de acción colectiva sobre cuestiones relacionadas con el Pacto Mundial. Ambos aspectos van ligados con la actividad de FEMEPA, que, ante todo, promueve la sostenibilidad ambiental, la igualdad de trato y condiciones, la reducción de las desigualdades y el respeto de la legalidad entre todos sus asociados.

Estas acciones inherentes a la Federación se refuerzan, además, con las siguientes iniciativas: 1. Campaña #ApoyamoslosODS, con el Pacto Mundial: FEMEPA participó en esta iniciativa #ApoyamoslosODS, difundiendo en sus redes sociales, entre todos sus grupos de interés, los materiales de comunicación gratuitos creados ad hoc para la campaña. 2. Herramienta COMparte de Pacto Mundial: FEMEPA ha difundido tres Buenas Prácticas desde 2020. 3. Visibilidad a los ODS: desde su adhesión en 2019, la Federación ha estado incluyendo referencias a la Agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible en sus materiales de comunicación, como los carteles y las presentaciones realizadas en distintos eventos. 4. Formación e información sobre desarrollo sostenible y Agenda 2030: El personal de FEMEPA ha recibido formación interna sobre sostenibilidad. Destacan los cursos y seminarios impartidos por la Directora del área de Innovación y Sostenibilidad y la Técnica de Igualdad y Sostenibilidad, en los que se han tratado la Agenda 2030 y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, y el Pacto Mundial, así como la igualdad. La Federación también ofrece asesoramiento y publicaciones dedicadas exclusivamente a la difusión de la Agenda 2030 entre sus socios y la sociedad en general.

### Proporcionar su experiencia y / o la opinión de sus socios a los grupos de trabajo del Pacto Mundial e iniciativas especiales

Apoyamos al Pacto Mundial a través de nuestros 6 Objetivos de sostenibilidad que desplegamos intensivamente desde todas las áreas de la organización. Trabajamos en la representación del sector, la transparencia, el buen Gobierno Corporativo, en iniciativas para promover la sostenibilidad, en proyectos de apoyo a la innovación y a la digitalización, promovemos eventos para el sector, desarrollamos formación y orientación para colectivos vulnerables, protegemos el medio ambiente y prácticas de trabajo segura en Canarias y en la Macaronesia a través de los proyectos de cooperación relacionados con la mejora de la gestión medioambiental, impulso de la internacionalización a través de la innovación y la tecnología, mejora de las capacidades de las empresas canarias en el mercado africano, así como proyectos relacionados con los smartports y la Industria 4.0, en los que participan países de África occidental, y somos referentes en la promoción de la igualdad de género.

## INFORME DE COMPROMISO 2021

Revisamos este enfoque a través de nuestro continuo contacto con todos los Agentes Sociales y Órganos de Representación en los que FEMEPA participa, a través de la evaluación de los proyectos y anualmente mediante la evaluación del sistema de gestión. Rendimos cuentas a todos nuestros grupos de interés de nuestro compromiso social, informando de todas las acciones llevadas a cabo para contribuir a los ODS.

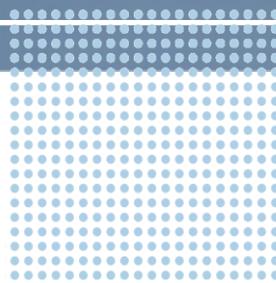
### Involucrar a sus socios en los esfuerzos de acción colectiva sobre cuestiones relacionadas con el Pacto Mundial

La Naturaleza de FEMEPA como Federación Empresarial hace que la creación de valor se dirija al conjunto del sector al que representamos y por extensión al conjunto de la sociedad, ya que dinamizamos el tejido empresarial y también el mercado de trabajo. La

sostenibilidad está en el eje de nuestra estrategia. Apoyamos los 10 Principios del Pacto Mundial. Contribuimos a los ODS 4,5,8,9,10,11,12,13,14,15, 16, 17 que se alinean además con nuestro marco estratégico y encontramos en ellos un referente y una herramienta para alinear toda nuestra acción social y ambiental en la que crecemos de forma constante. Compartimos con nuestros grupos de interés clave información clara y transparente sobre los objetivos del Pacto Mundial y cómo la participación activa puede generar un impacto positivo. Existen canales de discusión regulares que fomentan el intercambio de ideas y la colaboración, estableciendo metas comunes y destacando las contribuciones destacadas. Participamos de forma activa en comités especializados. Impulsamos y difundimos campañas de concienciación. Además, es crucial valorar la retroalimentación continua de los socios.

---

# ANÁLISIS



DERECHOS HUMANOS

NORMAS LABORALES

MEDIOAMBIENTE

ANTICORRUPCIÓN



3

1

1

2

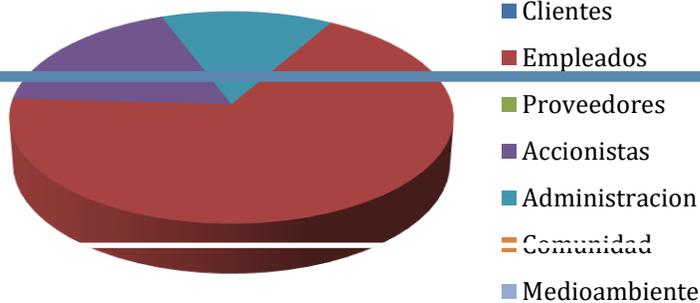
Temáticas contempladas

Temáticas contempladas

Temáticas contempladas

Temáticas contempladas

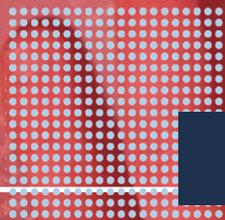
## Elementos aplicados por grupos de interés



---

# GRUPO DE INTERÉS

## Empleados



### Formación al empleado/a

Planificamos la formación necesaria para el personal de acuerdo con las necesidades detectadas en el entorno para el presente y el futuro, con nuestra estrategia y con nuestros valores. Somos conscientes de la necesidad de desarrollo continuo de las competencias de la organización para dar respuesta a las necesidades de un sector que evoluciona y se transforma. Utilizamos la formación como palanca de transformación y crecimiento de las personas de nuestra organización y del conjunto del sector por nuestra capacidad de influencia exterior.

---

#### Plan de Igualdad - Política

El III Plan de Igualdad de Femepa, aprobado en julio de 2023, estará vigente hasta el 28/07/2025. En Femepa, asumimos la responsabilidad de garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en la organización a través de este plan. Este refleja nuestro compromiso con la igualdad, continuando el trabajo de años anteriores y cumpliendo con la normativa vigente. Para lograrlo, constituimos en 2021 la Comisión Negociadora del Plan, con representación equitativa entre la dirección y los sindicatos más representativos del sector.

#### Plan de Formación y Desarrollo - Política

Cada año se elabora el plan de formación en función de:  
-Las necesidades detectadas en el entorno y las tendencias del sector.  
-Los nuevos productos y servicios a desarrollar.  
-Los objetivos marcados internamente.  
-Las necesidades de mejora del desempeño de las personas. También hemos alineado el Plan de Formación con nuestros valores, incorporando acciones formativas sobre compliance, código ético, igualdad y sostenibilidad. Para la actualización de nuestros docentes mantenemos acuerdos y alianzas con proveedores y empresas líderes en los sectores que impartimos formación, promoviendo la participación de nuestros profesionales en Ferias y Congresos.

#### Política RSE - Política

A través de su política, Femepa debe contribuir a los siguientes objetivos para el alcance definido del sistema, destacando el impulso progresivo de este y determinado por las funciones y objetivos que tiene Femepa (Artículo 8 de los vigentes Estatutos) en el ámbito de la Administración de Federación como un sistema para la gestión de sus fines, que nos procure la eficacia continua en la prestación de los servicios a los asociados y a otras partes interesadas pertinentes (PIP), se establece: · Desarrollar nuestras funciones y actividades, con diligencia debida, situando a los grupos de interés (PIP: las Partes Interesadas Pertinentes) en el centro de su propósito. · Crear un marco de referencia que contribuya a definir e impulsar comportamientos que permitan generar valor para todas las PIP en el marco de una cultura de responsabilidad social. (Pacto por la RSE) · Maximizar la creación de valor sostenible y compartido para sus PIP y el conjunto de la sociedad en la que opera. Especialmente nos preocuparemos de la optimización de nuestros ingresos para alcanzar la autofinanciación de ambas organizaciones. · Prevenir y mitigar los posibles impactos negativos derivados de su actividad. · Mejorar la reputación, para lo cual haremos publico nuestro compromiso con información fiable, rigurosa, a tiempo y relevante (Pacto por la RSE) · Compromiso de respetar los principios de responsabilidad social, tal y como se establece en la Norma UNE-ISO 26000 (rendición de cuentas, transparencia, comportamiento ético, respeto a los grupos de interés, respeto al principio de legalidad, respeto a la normativa internacional de comportamiento y respeto por los derechos humanos) · Compromiso de la organización de cumplir los requisitos aplicables. · Compromiso de la organización con la mejora continua del sistema de gestión. · Nos comprometemos a implantar, documentar, mantener y mejorar continuamente un sistema para gestionar la seguridad de la información tomando de referencia las normas legales vigentes al respecto y aplicables a nuestra actividad, así como la tenencia de una política específica de seguridad de la información y unas normas de uso de los sistemas informáticos según la norma internacional UNE-EN ISO/IEC 27001 con el fin de procurar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información que otorgue a las PIP la confianza necesaria y adecuada ante los riesgos existentes y detectados (PE01-P03 Procedimiento de

## INFORME DE COMPROMISO 2021

Evaluación de Riesgos y Oportunidades). A tal fin asignaremos las responsabilidades internas pertinentes (PE05-P02 Procedimiento asignación de funciones y responsabilidades) y lo pondremos a disposición de las PIP, internas y externas, con quien nos comunicaremos continuamente siguiendo las pautas del PE03 Proceso de comunicaciones y Análisis de contexto (PE01-P02 Procedimiento Contexto de la Organización). Este sistema se integra, se compatibiliza y complementa con los instrumentos globales integrados en el SIRSE y con los programados en los sistemas actualmente certificados con la UNE-EN ISO 9001 y UNE-EN ISO 14001.

### Código Ético / Conducta - Política

FEMEPA dispone de un Código de Conducta en el que se establecen los valores, así como las pautas de comportamiento, específicas para la protección ambiental, que se han de considerar y respetar la plantilla en su relación con otros grupos de interés con las que interactúa.

### Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Femepa cuenta con un canal para las comunicaciones internas, a través de esta vía, cualquier persona de la plantilla podrá realizar sugerencias, dudas sobre el código de conducta o comunicar cualquier infracción o incidencias del mismo. Está creado para trabajar sobre la mejora del clima laboral, subsanar conflictos, detectar posibles discriminaciones, etc. Por otro lado, se ha desarrollado la oficina del defensor del alumnado a través del cual se podrá: • recibir, oír y tramitar quejas y reclamaciones, a través del canal de comunicaciones existentes. • atender consultas. • actuar en procedimientos de mediación y conciliación que le solicite el alumnado. • sugerir la modificación de criterios y normas que puedan estar originando situaciones injustas. Además, cuenta con un Departamento de Comunicación y Marketing, cuyo fin es mantener informados a todos los grupos de interés de Femepa a través de la multicanalidad, así como responder a todas las consultas que se producen, generando visibilidad, mejorando el posicionamiento estratégico, reforzando la credibilidad y reputación a través de una comunicación veraz, transparente, oportuna y con diligencia debida. Se trata de un área transversal de toda la organización, con todos los

medios técnicos y audiovisuales para el desarrollo de sus funciones. Este departamento está dotado de todos los recursos para el desarrollo de las funciones propias. Está presente en las siguientes Redes Sociales y cuenta para cada una de ellas con los seguidores que a continuación se relacionan (datos año 2022): - Facebook: 7.916 - Twitter @Femepa\_lp: 1.382 - Instagram @Femepa\_lp: 1.283 - LinkedIn: 6.205 - Youtube: 257 - Telegram: 48

### Intranet - Acción / Proyecto

Se ha implantado una red corporativa que ha redefinido la experiencia de trabajo en equipo, facilitando la colaboración de manera excepcionalmente eficiente. Nos ha permitido conocer en tiempo real la ubicación de cada miembro del equipo y proporciona el espacio necesario para un crecimiento continuo. Primero, establece las estructuras de comunicación necesarias para una interacción fluida y sin obstáculos entre los miembros del equipo. Luego, integra la gestión de los procesos de trabajo, permitiendo una supervisión eficiente y una ejecución coordinada de las tareas. Finalmente, digitaliza la forma en que la empresa opera, proporcionando una plataforma que mejora la eficiencia, impulsa la productividad y facilita la adaptabilidad a medida que la empresa crece y evoluciona. En resumen, esta red corporativa ha sido la clave para una colaboración efectiva y una gestión eficiente en el entorno empresarial moderno. Esta herramienta nos permite crear estructuras de comunicación por proyectos o por áreas de dirección e incluso compartir con otras áreas para un trabajo colaborativo.

### Formación - Acción / Proyecto

Empleamos la formación como una herramienta estratégica para impulsar la transformación y el crecimiento tanto a nivel individual dentro de nuestra entidad como en el ámbito global del sector, gracias a nuestra capacidad de influencia externa. Nuestra aproximación a la formación implica una cuidadosa planificación, alineada con las necesidades detectadas en el entorno actual y futuro. Esta planificación se rige por nuestra estrategia organizacional y refleja nuestros valores fundamentales. En consecuencia, la formación no solo es una respuesta a las exigencias inmediatas, sino una inversión estratégica que contribuye a la

## INFORME DE COMPROMISO 2021

sostenibilidad y competitividad a largo plazo, garantizando que nuestro personal esté preparado para los desafíos emergentes y en consonancia con nuestra visión y compromisos fundamentales.

### Kit formativo de bienvenida - Acción / Proyecto

El personal de RRHH de Femepa realiza la acogida del nuevo personal y ofrece un manual en el que se recoge toda la información básica y necesaria, así como explicaciones sobre el funcionamiento de la organización que podrían afectar a la persona y cómo abordarlos, de manera que puedas desenvolverse adecuadamente. Además, el personal de nueva incorporación debe realizar una acción formativa virtual de Bienvenida.

### Horas de formación por categorías profesionales - Indicador de Seguimiento

En 2022 se llevaron a cabo diversas acciones formativas programadas en el plan de formación anual. El resultado arrojó los siguientes datos: 37,76 horas de formación por empleado 2.492 horas totales 66 personas formadas

### Evaluación de la Formación - Indicador de Seguimiento

A los tres meses de concluir la formación, el trabajador completa la ficha de evaluación y transferencia de la capacitación recibida. Esto permite evaluar tanto la calidad de la formación como la efectividad del centro que la imparte. El propósito de este cuestionario es determinar si el empleado ha logrado aplicar en su entorno laboral los conocimientos adquiridos durante el curso y, al mismo tiempo, identificar posibles áreas de mejora o nuevas necesidades formativas.

### Objetivos marcados para la temática

Evaluar de manera integral el plan de formación implementado en FEMEPA, tanto a nivel individual como global, con el propósito de mejorar continuamente. La evaluación individual se basará en la retroalimentación proporcionada por cada persona respecto a las acciones formativas en las que participó. A nivel global, se llevará a cabo mediante la aplicación

de una encuesta de clima laboral. Adicionalmente, se realizará una evaluación de la eficacia del plan durante la revisión anual del sistema de gestión. Los resultados obtenidos de estas evaluaciones serán utilizados para realizar mejoras continuas en los planes de formación, abarcando a todo el personal de FEMEPA. El objetivo final es preservar y desarrollar las competencias esenciales para el funcionamiento de la organización, al tiempo que se atienden las necesidades de desarrollo profesional de cada individuo en la entidad. Para medir la evolución de este objetivo se realizará el seguimiento a los siguientes indicadores: Número de acciones formativas Número de horas de formación % de personal formado Acciones formativas desarrolladas, por temática

---

## Impulsar la sensibilización en materia medioambiental

En FEMEPA se han implantado diversas medidas de prevención para minimizar el impacto ambiental. Entre estas medidas están la redacción de un Manual de Buenas Prácticas Medioambientales, la difusión de su Política de Calidad y Medioambiente (dentro de su sistema de gestión medioambiental, basado en la Norma ISO 14001), así como la instalación de placas solares en la sede de mayor consumo eléctrico, los centros de formación. Asimismo, se han incorporado controladores automáticos en las cisternas y en los lavabos para disminuir el consumo de agua. Por otro lado, se han instalado interruptores de detección de presencia en los servicios de la sede central de FEMEPA, además de luces LED en la sede principal y en sus centros de formación. FEMEPA promueve el cumplimiento legal ambiental entre sus asociados. Proporciona asesoramiento sobre el cumplimiento de los requisitos legales que la organización suscriba asociados a sus aspectos ambientales. Para ello, ofrece asesoramiento técnico respecto a: comunicación previa de producción de residuos, informe preliminar de suelos, informe de ruido, autorización/notificación de actividad potencialmente contaminadora de la atmósfera, y autorización de vertidos. Además,

## INFORME DE COMPROMISO 2021

organiza jornadas y cursos entre sus asociados y los profesionales de diversos sectores enfocados en el uso de energías renovables y de métodos de producción más sostenibles. Femepa ha formado parte de consorcios, como jefe de fila y/o como socio de proyectos europeos, programa INTERREG MAC, en diversas iniciativas para la mejora ambiental. Además, participa en foros y procesos participativos a nivel de Canarias, como el Plan Integral de Residuos de Canarias o la Estrategia de Economía Circular, así como en iniciativas no lucrativas, tales como Todosuma Canarias o el Foro Océanos.

---

### **Código Ético / Conducta - Política**

FEMEPA dispone de un Código de Conducta en el que se establecen los valores, así como las pautas de comportamiento, específicas para la protección ambiental, que se han de considerar y respetar la plantilla en su relación con otros grupos de interés con las que interactúa.

### **Manual de Calidad y Medioambiente - Política**

FEMEPA dispone de un manual en el que se define el Sistema Integrado de Gestión de conformidad con los requisitos aplicables de las normas internacionales UNE-EN ISO 9001 y UNE-EN ISO 14001. Las medidas que presenta este Manual giran en torno al consumo energético; el agua; el consumo de productos; la gestión de los residuos de oficina; el almacenaje de productos; la limpieza de equipos; la prevención de fugas y derrames; el transporte, carga y descarga de productos; y la gestión de residuos peligrosos. Además, se incluyen los planes de emergencia de las instalaciones de FEMEPA, recomendaciones de buenas prácticas para la vida cotidiana y una presentación de los beneficios ambientales del teletrabajo.

### **Normativa Vigente - Política**

FEMEPA requiere, para la ejecución de sus procesos y actividades, tener en cuenta los requisitos legales o reglamentarios específicos de aplicación, así como otros requisitos que la organización suscriba. Dichos requisitos

están controlados según lo establecido en el procedimiento para la "Control de la documentación y los registros" y el procedimiento "Identificación y Evaluación de Requisitos legales".

### **Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad - Política**

A través de su política, Femepa debe contribuir a los siguientes objetivos para el alcance definido del sistema, destacando el impulso progresivo de este y determinado por las funciones y objetivos que tiene Femepa (Artículo 8 de los vigentes Estatutos) en el ámbito de la Administración de Federación como un sistema para la gestión de sus fines, que nos procure la eficacia continua en la prestación de los servicios a los asociados y a otras partes interesadas pertinentes (PIP), se establece:

- Desarrollar nuestras funciones y actividades, con diligencia debida, situando a los grupos de interés (PIP: las Partes Interesadas Pertinentes) en el centro de su propósito.
- Crear un marco de referencia que contribuya a definir e impulsar comportamientos que permitan generar valor para todas las PIP en el marco de una cultura de responsabilidad social. (Pacto por la RSE)
- Maximizar la creación de valor sostenible y compartido para sus PIP y el conjunto de la sociedad en la que opera. Especialmente nos preocuparemos de la optimización de nuestros ingresos para alcanzar la autofinanciación de ambas organizaciones.
- Prevenir y mitigar los posibles impactos negativos derivados de su actividad.
- Mejorar la reputación, para lo cual haremos publico nuestro compromiso con información fiable, rigurosa, a tiempo y relevante (Pacto por la RSE)
- Compromiso de respetar los principios de responsabilidad social, tal y como se establece en la Norma UNE-ISO 26000 (rendición de cuentas, transparencia, comportamiento ético, respeto a los grupos de interés, respeto al principio de legalidad, respeto a la normativa internacional de comportamiento y respeto por los derechos humanos)
- Compromiso de la organización de cumplir los requisitos aplicables.
- Compromiso de la organización con la mejora continua del sistema de gestión.
- Nos comprometemos a implantar, documentar, mantener y mejorar continuamente un sistema para gestionar la seguridad de la información tomando de referencia las normas legales vigentes al respecto y aplicables a nuestra actividad, así como la tenencia de una política específica de seguridad de la información y unas

## INFORME DE COMPROMISO 2021

normas de uso de los sistemas informáticos según la norma internacional UNE-EN ISO/IEC 27001 con el fin de procurar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información que otorgue a las PIP la confianza necesaria y adecuada ante los riesgos existentes y detectados (PE01-P03 Procedimiento de Evaluación de Riesgos y Oportunidades). A tal fin asignaremos las responsabilidades internas pertinentes (PE05-P02 Procedimiento asignación de funciones y responsabilidades) y lo pondremos a disposición de las PIP, internas y externas, con quien nos comunicaremos continuamente siguiendo las pautas del PE03 Proceso de comunicaciones y Análisis de contexto (PE01-P02 Procedimiento Contexto de la Organización). Este sistema se integra, se compatibiliza y complementa con los instrumentos globales integrados en el SIRSE y con los programados en los sistemas actualmente certificados con la UNE-EN ISO 9001 y UNE-EN ISO 14001.

### **Sistemas de Gestión Ambiental (SGA) - Política**

FEMEPA cuenta con un sistema integrado de gestión, basado en la ISO 14001, certificado por una entidad externa desde 2010.

### **Formación en materia medioambiental - Acción / Proyecto**

Utilizamos la formación como palanca de transformación y crecimiento de las personas de nuestra organización y del conjunto del sector por nuestra capacidad de influencia exterior. Cada año se elabora el plan de formación para la mejora de las competencias de la plantilla, alineado con nuestros valores, en el que se incorporan acciones formativas sobre compliance, código ético, igualdad y sostenibilidad. A través del servicio de formación dirigido a trabajadores y trabajadoras del sector del metal y nuevas tecnologías, sensibilizamos y formamos al alumnado y aplicamos las buenas prácticas ambientales en las instalaciones de los talleres formativos, implantado mejoras ambientales como, por ejemplo luminaria LED o paneles fotovoltaicos.

### **Nombrar un responsable de medioambiente - Acción / Proyecto**

FEMEPA ha designado a una persona como responsable

del Sistema Integrado de Gestión. Además, cuenta con un comité de excelencia en el que se integra todo el Comité de Dirección, así como, otros miembros destacados como el auditor/a interno/a y el responsable del SIG.

### **Uso de nuevas tecnologías para el ahorro de recursos: Bombillas bajo consumo, sistemas de reducción de agua, videoconferencia, impresoras y ordenadores de bajo consumo - Acción / Proyecto**

Se han establecido y comunicado a toda la plantilla un conjunto de buenas prácticas ambientales y medidas de reducción de consumo en todas nuestras instalaciones. A nivel de instalaciones se han implantado mejoras ambientales, tanto en el centro de formación profesional como en la sede central de Femepa. Paneles de energía solar fotovoltaica en la instalación de mayor consumo eléctrico. Asimismo, se han incorporado controladores automáticos en las cisternas y en los lavabos para disminuir el consumo de agua. Por otro lado, se han instalado interruptores de detección de presencia en los servicios de la sede central de FEMEPA, además de luces LED en la sede principal y en sus centros de formación y paneles translúcidos. Proyectamos esta cultura hacia el exterior mediante la formación y los proyectos ambientales.

### **Estrategia Climática - Acción / Proyecto**

FEMEPA está comprometida con la reducción de su huella de carbono, mejorar la eficiencia energética y reducir el consumo de recursos. Es por ello, que se ha formado a dos técnicos del área de innovación y sostenibilidad. La acción formativa es Climate Ambition Accelerator, impartida por United Nations Global Compact, con una duración de 25 - 30 horas. Se ha iniciado el cálculo de la huella de carbono de la sede central y del centro de formación profesional y se ha elaborado el primer informe de movilidad de la plantilla. Con el análisis obtenido se establecerá un plan de descarbonización de la Federación.

### **Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento**

El Comité de Excelencia realizó una priorización de Grupos de Interés y de los impactos sobre ellos reflejándolo en una matriz y mapa de materialidad que

## INFORME DE COMPROMISO 2021

es la base de nuestro Plan de Sostenibilidad. Este Plan de Responsabilidad Social Corporativa se desarrolla alrededor de una serie de Objetivos de Sostenibilidad, basados éstos en los temas identificados en el análisis de materialidad. En 2021 se presentó el primer informe de compromiso en el que se detallan las acciones y resultados para el período 2019 y 2020. En dicho informe se presentó la contribución de FEMEPA a los 10 Principios del Pacto Mundial, así como a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

### Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales - Herramienta de Seguimiento

El seguimiento de los objetivos ambientales corresponde al Responsable del Sistema Integrado de Gestión y consiste en el análisis del cumplimiento de las metas marcadas y las condiciones (plazos, medios, responsables) establecidas y en el análisis de la evolución del propio objetivo, así como del establecimiento de las medidas necesarias para asegurar su cumplimiento. Los resultados de este seguimiento son puestos en conocimiento de la Dirección para su revisión. Si en el seguimiento se detecta que no hay cumplimiento en alguna de las metas, será el Responsable del Sistema de Gestión el encargado de analizar las causas de dicho incumplimiento y si se considera oportuno, modificar la edición y contenido del programa de objetivos existente o establecer uno nuevo, que será propuesto a la Dirección. Además, anualmente se elabora un informe de revisión por la dirección que incluye una valoración del grado de consecución de los objetivos y metas del período analizado, y los problemas que hayan surgido para alcanzarlos, actualizando el plan de objetivos.

### Objetivos marcados para la temática

Impulsar proyectos que contribuyen a la sostenibilidad ambiental de nuestras instalaciones y de nuestras empresas asociadas. Para ello daremos difusión a las iniciativas sostenibles que FEMEPA lleva a cabo en sus propios procesos internos; además de apoyar proyectos destinados directamente a la mejora de los procesos de las empresas asociadas que tienen un impacto en el entorno. A corto plazo nuestro objetivo es el desarrollo

de un Plan de Descarbonización en el que se establezcan medidas de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, así como la elaboración de un Plan de Movilidad Sostenible. La evolución de este indicador se mide a través del seguimiento y medición de los siguientes indicadores: Consumo eléctrico (Kw) por hora de formación 5,36 5,94 Consumo de agua (L) por hora de formación 0,0603 0,0559 Consumo de papel (folios) por hora de formación Número de empresas que atendieron el asesoramiento sobre cumplimiento legal ambiental Número de proyectos impulsados en materia ambiental Número de acciones formativas en materia ambiental Número de acción de difusión de Buenas prácticas de Femepa y de empresas asociadas en el boletín de RSC que publicamos bimensualmente

---

## Igualdad de género

FEMEPA tiene un impacto en esta temática desde dos perspectivas: interna y externa. En el ámbito interno, cuenta con un Plan de Igualdad desde 2014 y un Código de Conducta en los cuales se establecen las normas de conducta internas entre profesionales. La organización cuenta con el distintivo “Igualdad en la Empresa” (Ministerio de Igualdad), obtenido en 2017, demostrando su compromiso con este aspecto. En julio de 2023 se aprobó el III Plan de Igualdad. En el ámbito externo, FEMEPA, a través de la agencia de colocación, trabaja como intermediaria entre las empresas y el alumnado de los centros, ofreciendo profesionales que pasan procesos de selección basados en sus cualificaciones y aptitudes profesionales, evitando discriminación debida al sexo, origen, orientación sexual, etc. Asimismo, promovemos la igualdad entre nuestros asociados con formación, jornadas y actividades enfocadas a la misma. Femepa ha implantado medidas de promoción, apoyo y asistencia técnica para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En este sentido, se informa a todos nuestros grupos de interés sobre obligaciones y plazos que establece la normativa en materia de igualdad. Se realizan publicaciones periódicas sobre

## INFORME DE COMPROMISO 2021

la Agenda 2030, corresponsabilidad, uso de lenguaje inclusivo y no sexista, acoso sexual y acoso por razón de sexo, entre otros temas, en la plataforma de comunicación interna, en la página web y en las redes sociales. Se informa de las novedades mediante campañas, circulares, infografías, cartelería, etc.

---

### Plan de Igualdad - Política

El III Plan de Igualdad de Femepa, aprobado en julio de 2023, estará vigente hasta el 28/07/2025. En Femepa, asumimos la responsabilidad de garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en la organización a través de este plan. Este refleja nuestro compromiso con la igualdad, continuando el trabajo de años anteriores y cumpliendo con la normativa vigente. Para lograrlo, constituimos en 2021 la Comisión Negociadora del Plan, con representación equitativa entre la dirección y los sindicatos más representativos del sector.

### Plan RSE - Política

El Comité de Excelencia realizó una priorización de Grupos de Interés y de los impactos sobre ellos reflejándolo en una matriz y mapa de materialidad que es la base de nuestro Plan de Sostenibilidad. Este Plan de Responsabilidad Social Corporativa se desarrolla alrededor de sus Objetivos de Sostenibilidad, basados éstos en los temas identificados en el análisis de materialidad.

### Diagnóstico de Igualdad - Acción / Proyecto

Se ha llevado a cabo un DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES con los siguientes objetivos: En primer lugar, identificar la existencia de desequilibrios o discriminaciones por razón de sexo en la distribución de la plantilla; En segundo lugar, obtener información acerca de las características de la plantilla y sus necesidades y de conocer la política de gestión de personas y las políticas de igualdad dentro de la organización y, por último, Así como, servir de base para la elaboración y negociación del III Plan de Igualdad como estrategia para la optimización de la

gestión del personal con relación al compromiso con la igualdad, posibilitando el cumplimiento de dicho principio en todos sus extremos.

### Formación - Acción / Proyecto

Somos conscientes de la necesidad de desarrollo continuo de las competencias de la organización para dar respuesta a las necesidades de un sector que evoluciona y se transforma. Utilizamos la formación como palanca de transformación y crecimiento de las personas de nuestra organización y del conjunto del sector por nuestra capacidad de influencia exterior. Cada año se elabora el plan de formación en función de: Las necesidades detectadas en el entorno y las tendencias del sector. Los nuevos productos y servicios a desarrollar. Los objetivos marcados internamente. Las necesidades de mejora del desempeño de las personas. También hemos alineado el Plan de Formación con nuestros valores, incorporando acciones formativas sobre compliance, código ético, igualdad y sostenibilidad.

### Comisión interna de control o comité ético - Herramienta de Seguimiento

En 2021 se creó la oficina de control de cumplimiento, integrada, al menos, por el presidente, la coordinadora del Comité de Excelencia, la auditora interna del sistema de gestión y el controller financiero.

### Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

Se ha habilitado en la red interna un canal de comunicaciones disponible para toda la plantilla y se ha creado la oficina del defensor del alumnado.

### Creación de Canal de Denuncias - Herramienta de Seguimiento

Se ha habilitado en la red interna un canal de comunicaciones disponible para toda la plantilla

### Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Anualmente se llevan a cabo auditoría internas y externas para comprobar el nivel de cumplimiento de las disposiciones previstas en las distintas normas y estándares de referencia del sistema integrado de

## INFORME DE COMPROMISO 2021

gestión. Además, el Ministerio de Igualdad realiza un seguimiento anual de las medidas de igualdad y los efectos en nuestra entidad, referida al IV informe anual del distintivo “Igualdad en la Empresa”, correspondiente a la convocatoria de 2016.

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

En 2022 se llevaron a cabo 12 auditorías

### Objetivos marcados para la temática

Con los resultados de la evaluación de la eficacia del plan de formación, tanto individualmente, en función de la valoración que cada persona realiza de las acciones formativas a las que ha asistido, como globalmente, a través de la encuesta de clima laboral, mejoramos continuamente los planes de formación que alcanzan a todo el personal de FEMEPA, con el objetivo de mantener y desarrollar las competencias necesarias para la organización y satisfacer también las necesidades de desarrollo profesional de las personas. La evolución de este objetivo se mide a través e la medición de los siguientes indicadores: Número total de alumnos formados en programas de formación especiales (incluyendo programas de Garantía Juvenil, para personas con diversidad funcional o en riesgo de exclusión social...) Número de solicitudes de conciliación atendidas del personal de FEMEPA Número de empresas que atendieron el asesoramiento sobre planes de igualdad, registro y auditoría retributiva Número de eventos y campañas conmemorativas organizados en materia de igualdad Número de proyectos impulsados en materia de igualdad Número de acciones formativas en materia de igualdad. Número de acciones de difusión de los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación familiar, personal y laboral existentes. Número de acción de difusión de Buenas prácticas de Femepa y de empresas asociadas en el boletín de RSC que publicamos bimensualmente

## Ambiente laboral

FEMEPA desarrolla sus actividades en el ámbito

legislativo nacional de España, donde se aplican normativas que prohíben el trabajo infantil y el trabajo forzoso o bajo coacción, al mismo tiempo que permiten la presencia de organizaciones sindicales en el seno de las empresas. Más allá de cumplir con estas disposiciones, la asociación impulsa la legalización y gestión responsable de las empresas entre sus asociados, promoviendo así un cumplimiento integral de la legislación y el respeto a las normas laborales establecidas en el marco normativo español. En 2014, la Dirección y todo el equipo de FEMEPA asumieron un compromiso decidido para establecer y desarrollar políticas que fomenten la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, integrando este principio fundamental en nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos. Este compromiso no se limita a declaraciones, sino que se respalda con la implementación de medidas concretas para alcanzar una igualdad real dentro de nuestra organización. Como respaldo a estas políticas internas, llevamos a cabo encuestas de clima laboral para evaluar la satisfacción del personal de FEMEPA con la organización. Los resultados consistentemente positivos reflejan un sólido respaldo por parte de la plantilla. A través de estas encuestas, se examina periódicamente el nivel de identificación de las personas con la Misión, Visión y Valores, y desde diversas áreas se refuerzan los comportamientos deseados. Además, se evalúan aspectos clave como la delegación, el conocimiento de funciones y el establecimiento de metas, asegurando una revisión completa de todos los elementos que influyen en el entorno laboral.

### Código Ético / Conducta - Política

FEMEPA dispone de un Código de Conducta en el que se establecen los valores, así como las pautas de comportamiento que han de considerar y respetar la plantilla en su relación con otros grupos de interés con las que interactúa.

### Plan de Igualdad - Política

## INFORME DE COMPROMISO 2021

El III Plan de Igualdad de Femepa, aprobado en julio de 2023, estará vigente hasta el 28/07/2025. En Femepa, asumimos la responsabilidad de garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en la organización a través de este plan. Este refleja nuestro compromiso con la igualdad, continuando el trabajo de años anteriores y cumpliendo con la normativa vigente. Para lograrlo, constituimos en 2021 la Comisión Negociadora del Plan, con representación equitativa entre la dirección y los sindicatos más representativos del sector.

### Protocolo de Prevención del Acoso Laboral - Política

Con la aprobación del Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Femepa manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo. Al adoptar este protocolo, FEMEPA quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado. Asimismo, FEMEPA asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en FEMEPA. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas. Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, FEMEPA no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

### Política de Igualdad - Política

FEMEPA asume el compromiso de garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en la

empresa mediante la elaboración de un Plan de Igualdad, por ello, se promovió la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, conformada, de forma paritaria, de una parte, por las personas designadas por la Dirección de la empresa, y por otra, por las personas designadas por los sindicatos más representativos y representativas del sector de actividad con legitimación para formar parte en la comisión negociadora del convenio de aplicación en representación de las personas trabajadoras de los centros de trabajo sin representación legal de los trabajadores y trabajadoras, que han acudido al llamamiento. Afrontamos la negociación y posterior implantación del Plan de Igualdad como una continua modernización de nuestro sistema de gestión empresarial que producirá sin lugar a duda una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva. La Política de Igualdad se evalúa con las encuestas de clima laboral que miden la satisfacción del personal de FEMEPA con este aspecto, y en las que se obtienen resultados satisfactorios entre la plantilla.

### Política RSE - Política

En FEMEPA, nos comprometemos a llevar a cabo nuestras funciones y actividades con diligencia debida, colocando a los grupos de interés en el centro de nuestro propósito. Buscamos contribuir al bienestar de la sociedad y generar valor para todos los involucrados. Para lograr esto, establecemos los siguientes principios y compromisos: Enfoque en Grupos de Interés: Desarrollaremos nuestras funciones considerando las necesidades de nuestros grupos de interés y buscando su beneficio mutuo. Cultura de Responsabilidad Social: Crearemos un marco de referencia que defina e impulse comportamientos alineados con la responsabilidad social, fomentando una cultura organizacional que contribuya al bienestar general. Creación de Valor Sostenible: Maximizaremos la creación de valor sostenible y compartido para nuestros grupos de interés y la sociedad en general, con especial atención a la optimización de nuestros ingresos para lograr la autofinanciación. Prevención de Impactos Negativos: Adoptaremos medidas para prevenir y mitigar posibles impactos negativos derivados de nuestras actividades. Reputación y Transparencia: Mejoraremos nuestra

## INFORME DE COMPROMISO 2021

reputación a través de un compromiso público, proporcionando información fiable, rigurosa, oportuna y relevante. Compromiso con la Responsabilidad Social: Respetaremos los principios de responsabilidad social, conforme a la Norma UNE-ISO 26000, incluyendo rendición de cuentas, transparencia, comportamiento ético, respeto a los grupos de interés, legalidad, normativas internacionales y derechos humanos. Cumplimiento de Requisitos Aplicables: Cumpliremos con todos los requisitos aplicables a nuestra actividad. Mejora Continua: Nos comprometemos a la mejora continua de nuestro sistema de gestión, adaptándonos a las necesidades cambiantes y evolucionando con las mejores prácticas. Seguridad de la Información: Implantaremos, documentaremos, mantendremos y mejoraremos continuamente un sistema de gestión de seguridad de la información, cumpliendo con las normas legales vigentes y aplicables, como la UNE-EN ISO 27001, para asegurar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información. Integración con Otros Sistemas: Integraremos y compatibilizaremos nuestro sistema de gestión de responsabilidad social con otros instrumentos globales, así como con los sistemas certificados con UNE-EN ISO 9001 y UNE-EN ISO 14001. Este compromiso refleja nuestro firme propósito de operar de manera ética, sostenible y responsable, contribuyendo al bienestar de la sociedad y respetando los principios de la responsabilidad social.

### **Formación sobre no discriminación, acoso o abuso e igualdad de oportunidades - Acción / Proyecto**

En 2022 el Servicio de Prevención Ajeno formó a toda la plantilla en materia de no discriminación, acoso o abuso. Además, la técnica de igualdad y sostenibilidad imparte anualmente formación en igualdad de oportunidades a la que asiste toda la plantilla.

### **Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto**

A nivel interno se realiza la difusión de derechos y normativa sobre conciliación familiar, personal y laboral existentes, de acuerdo a la legislación vigente, tanto a través de la intranet, como a través de los talleres formativos organizados para el personal. Como organización empresarial, nos hemos comprometido de forma activa a impulsar y difundir las actuaciones de la Federación en el marco de la excelencia y la igualdad, como referente para otras organizaciones

empresariales y para las empresas de nuestro entorno, convirtiéndonos en un modelo de gestión. FEMEPA organiza eventos, jornadas y charlas para sensibilizar a la población y al sector en temas de igualdad. En este sentido, es muy importante la labor de la Federación en la puesta en valor de mujeres contratadas en el sector de las empresas asociadas, tradicionalmente muy masculinizado. Con motivo del Día Internacional de la Mujer se celebran cada año jornadas.

### **Canales de comunicación - Acción / Proyecto**

FEMEPA utiliza los siguientes canales de comunicación: Canales de Comunicación: Listas de distribución a empresas asociadas y no asociadas mediante CRM, BoFEMEPA sms para contactar con los asociados y antiguo alumnado, e-mail marketing para asociados y potencial alumnado, Web de Femepa renovada, Boletines informativos de RSC, de transferencia tecnológica, de Formación, Facebook, twitter y LinkedIn, Instagram de Femepa con 18.408 seguidores, Cuñas publicitarias en radio, Publicaciones en prensa, Banners publicitarios en prensa digital, Canal YouTube, Campañas de publicidad programáticas. Además, cuenta con un canal para las comunicaciones internas, a través de esta vía, cualquier persona de la plantilla podrá realizar sugerencias, dudas sobre el código de conducta o comunicar cualquier infracción o incidencias del mismo. Está creado para trabajar sobre la mejora del clima laboral, subsanar conflictos, detectar posibles discriminaciones, etc. Por otro lado, se ha desarrollado la oficina del defensor del alumnado a través del cual se podrá: • recibir, oír y tramitar quejas y reclamaciones, a través del canal de comunicaciones existentes. • atender consultas. • actuar en procedimientos de mediación y conciliación que le solicite el alumnado. • sugerir la modificación de criterios y normas que puedan estar originando situaciones injustas.

### **Kit formativo de bienvenida - Acción / Proyecto**

El personal de RRHH de Femepa realiza la acogida del nuevo personal y ofrece un manual en el que se recoge toda la información básica y necesaria, así como explicaciones sobre el funcionamiento de la organización que podrían afectar a la persona y cómo abordarlos, de manera que puedas desenvolverte adecuadamente. Además, el personal de nueva incorporación debe realizar una acción formativa virtual

## INFORME DE COMPROMISO 2021

de Bienvenida.

### **Auditorías - Herramienta de Seguimiento**

Anualmente se llevan a cabo auditoría internas y externas para comprobar el nivel de cumplimiento de las disposiciones previstas en las distintas normas y estándares de referencia del sistema integrado de gestión.

### **Comisión interna de control o comité ético - Herramienta de Seguimiento**

En 2021 se creó la oficina de control de cumplimiento, integrada, al menos, por el presidente, la coordinadora del Comité de Excelencia, la auditora interna del sistema de gestión y el controller financiero.

### **Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento**

Se ha habilitado en la red interna un canal de comunicaciones disponible para toda la plantilla y se ha creado la oficina del defensor del alumnado.

### **Horas de formación por empleado - Indicador de Seguimiento**

En 2022 se llevaron a cabo diversas acciones formativas programadas en el plan de formación anual. El resultado arrojó los siguientes datos: 37,76 horas de formación por empleado 2.492 horas totales 66 personas formadas

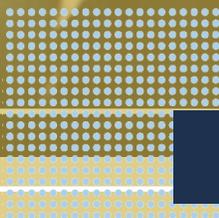
### **Objetivos marcados para la temática**

FEMEPA carece de un sistema formal de promoción profesional, lo que justifica la necesidad de establecer un proceso interno que clarifique las condiciones y criterios para promocionar. Este proceso garantizará que el personal esté al tanto de las condiciones objetivas del puesto a promocionar. Aunque las condiciones laborales se consideran positivas, la retroalimentación de los cuestionarios resalta la importancia de abordar temas como la flexibilidad en la jornada laboral, el teletrabajo y la programación de reuniones durante el horario laboral. Estas áreas deben ser evaluadas como medidas para mejorar el bienestar laboral y retener el talento en la Federación. A pesar de la ausencia de un procedimiento formal de teletrabajo hasta ahora, se plantea la elaboración de un documento que explique las razones y beneficios potenciales de su implementación. La dirección reconoce la necesidad de establecer límites a la jornada laboral y las obligaciones del personal, proponiendo un Protocolo de Desconexión Digital en mayo de 2023. Este protocolo, sujeto a consulta con los representantes del personal, asegurará el derecho a la desconexión digital, preservando el tiempo de descanso y promoviendo los principios éticos y de conciliación presentes en el Código Ético de FEMEPA, así como en las políticas de Recursos Humanos e Igualdad, contribuyendo a la salud laboral global del equipo. FEMEPA, no cuenta con un procedimiento de salud laboral desde la perspectiva de género, por lo que, se puede establecer como medida la elaboración de protocolos de prevención para el embarazo y la lactancia. Además, desde la Oficina Técnica de Prevención de Riesgos Laborales, es interesante incluir evaluaciones de riesgos psicosociales haciendo una diferenciación por razón de sexo.



# GRUPO DE INTERÉS

## Socios / accionistas



### Transparencia en la exposición de la información

FEMEPA ha definido la transparencia como uno de los valores que conforman su cultura corporativa. Todas las personas que formamos parte de FEMEPA debemos ser capaces de tener conductas transparentes en nuestro trabajo, compartiendo el conocimiento. Como organización nos comprometemos con la información fiable y accesible a todas nuestras empresas asociadas y al cumplimiento de la Ley de Transparencia. Nuestro Sistema de Gobierno está centrado en garantizar el cumplimiento legal y la transparencia. Para ello realizamos auditorías de cuentas, somos inspeccionados y auditados por las entidades financiadoras de proyectos y hacemos pública toda nuestra actividad a nuestros Socios y a los Reguladores. Realizamos reuniones mensuales con la Junta Directiva de FEMEPA para rendir cuentas de los servicios prestados, fondos recibidos y nivel de desempeño de nuestros objetivos y planes de trabajo. Mantenemos un Portal de Transparencia en nuestra web en el que declaramos toda la información de acuerdo con la Ley 12/2014 de Transparencia del Gobierno de Canarias. Nuestro Portal de Transparencia es evaluado anualmente por el Comisionado de Transparencia del Gobierno de Canarias. Mantenemos una política de transparencia para garantizar que las subvenciones públicas se gestionan con el máximo rigor y publicamos la información pertinente en el Portal de Transparencia. FEMEPA ha desarrollado un sistema de responsabilidad social para orientar y supervisar la toma de decisiones y actuaciones que adoptemos en el marco de nuestras competencias en la administración de la organización y bajo la dependencia de sus órganos de gobierno basado en la UNE-ISO 26000.

---

#### Código Ético / Conducta - Política

FEMEPA cuenta con diversos instrumentos que refuerzan el buen gobierno en la organización y evitan prácticas de corrupción. Destacan el Código de Conducta (donde se incluyen unas Normas específicas sobre cumplimiento de la legalidad y sobre obsequios, regalos y compensaciones). FEMEPA dispone de un Código de Conducta en el que se establecen los valores, así como las pautas de comportamiento que han de considerar y respetar la plantilla en su relación con otros grupos de interés con las que interactúa.

#### Política de Integridad y Transparencia - Política

FEMEPA cuenta con un portal de Transparencia en su página web, creado siguiendo las indicaciones de Comisionado de Transparencia del Gobierno de Canarias y en cumplimiento con la Ley 12/2014, de 26 de diciembre, de transparencia y de acceso a la información pública del Gobierno de Canarias. En este portal, se publica información sobre: -- La institución: información general, sus certificados de sistemas de gestión y distintivos; normativa aplicable a la entidad; y funciones desarrolladas por FEMEPA. -- Su organización: los estatutos de FEMEPA y su organigrama. -- Su rendimiento económico-financiero: con las cuentas anuales de los últimos dos años, y las ayudas y subvenciones recibidas. -- Contratación y formalización de convenios: donde aparecen todos los contratos y convenios con los que cuenta actualmente la organización. -- Las actividades realizadas: con las memorias de actividades de los últimos dos ejercicios.

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

Realizamos reuniones mensuales con la Junta Directiva de FEMEPA para rendir cuentas de los servicios prestados, fondos recibidos y nivel de desempeño de nuestros objetivos y planes de trabajo. Nuestro Portal de Transparencia es evaluado anualmente por el Comisionado de Transparencia del Gobierno de Canarias.

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

Encuestas de satisfacción por acción formativa Encuesta de satisfacción a las juntas directivas de las asociaciones integradas en la Federación Encuesta de satisfacción de

## INFORME DE COMPROMISO 2021

servicios a las empresas asociadas

### Satisfacción del socio o accionista - Indicador de Seguimiento

Medimos un conjunto de indicadores de percepción de nuestros clientes de formación de forma sistemática, en cada convocatoria. Estos indicadores forman parte de nuestro sistema de gestión y son, además, resultados estratégicos para nosotros. Presentamos las tendencias las cuatro últimas convocatorias. Todos los resultados son extraídos de las encuestas de satisfacción que se realizan para cada una de las acciones formativa. En las últimas cuatro convocatorias las tendencias son estables y los resultados sobresalientes, en torno al 90% en la mayoría de los ítems. Los resultados de satisfacción de desempleados se comparan con todos los centros de la CA de Canarias a nivel de acción formativa, pues son datos públicos del SCE. Nuestra previsión en próximas convocatorias es mantener los resultados sobresalientes obtenidos como consecuencia de nuestras políticas de excelencia, la fuerte orientación al empleo y a los aprendizajes extraídos a lo largo de nuestra dilatada experiencia. Las metas futuras están fijadas en el entorno del 90% de satisfacción del alumnado. En 2022 hemos realizado una primera encuesta de satisfacción a las Juntas Directivas de las Asociaciones integradas en FEMEPA. También medimos los resultados de la satisfacción de las empresas al servicio de Innovación e Internacionalización, con resultados sobresalientes y sostenidos en el tiempo.

### Objetivos marcados para la temática

Gestionamos con eficiencia y transparencia los recursos económicos para garantizar el éxito actual y la sostenibilidad de la Federación. Femepea recibe fondos y subvenciones para los proyectos que desarrolla, por lo que está sujeto a la justificación de gastos y a la Ley de Subvenciones. El Departamento Económico Financiero ha establecido un proceso de planificación y control presupuestario que permite detectar cualquier desviación en los recursos gastados respecto a los asignados. Proyectar una imagen de transparencia y responsabilidad social hacia las asociaciones, empresas y sociedad en general, e impulsar la integración de asociaciones, potenciando la visibilidad y garantizando

un apoyo técnico experto, a través de las Secretarías Técnicas, que contribuya a dinamizar la vida asociativa. El avance de los objetivos se mide a través de los siguientes indicadores: Número de reconocimientos, certificaciones, homologaciones oficiales Número total de empresas asociadas Tasa media de representatividad del sector en Canarias Porcentaje de empresas beneficiarias de servicios Número de empresas asociadas beneficiarias de servicios de FEMEPA Número de acciones de colaboración con el entorno

---

## Satisfacción de expectativas

El ámbito de influencia de FEMEPA es muy amplio. Sus asociados aglutinan a más de 20.000 profesionales, que se benefician de las labores de asesoramiento especializado, concienciación, formación y apoyo a la legalización y cumplimiento normativo que promueve la Federación. Estas actividades, con gran foco en la sostenibilidad y en la promoción de unas relaciones profesionales basadas en el respeto de unas normas de conducta éticas, fortalecen el impacto de la Federación en la protección de los derechos humanos de los canarios.

---

### Código Ético / Conducta - Política

FEMEPA ha definido el COMPORTAMIENTO ÉTICO como uno de sus valores que conforman su cultura corporativa. Todas las decisiones y actuaciones profesionales estarán orientadas por nuestro Código de Conducta. FEMEPA cuenta con diversos instrumentos que refuerzan el buen gobierno en la organización y evitan prácticas de corrupción. Destacan el Código de Conducta (donde se incluyen unas Normas específicas sobre cumplimiento de la legalidad y sobre obsequios, regalos y compensaciones).

### Política RSE - Política

En FEMEPA, nos comprometemos a llevar a cabo nuestras funciones y actividades con diligencia debida, colocando a los grupos de interés en el centro de nuestro propósito. Buscamos contribuir al bienestar de la sociedad y generar valor para todos los involucrados.

## INFORME DE COMPROMISO 2021

Para lograr esto, establecemos los siguientes principios y compromisos: Enfoque en Grupos de Interés: Desarrollaremos nuestras funciones considerando las necesidades de nuestros grupos de interés y buscando su beneficio mutuo. Cultura de Responsabilidad Social: Crearemos un marco de referencia que defina e impulse comportamientos alineados con la responsabilidad social, fomentando una cultura organizacional que contribuya al bienestar general. Creación de Valor Sostenible: Maximizaremos la creación de valor sostenible y compartido para nuestros grupos de interés y la sociedad en general, con especial atención a la optimización de nuestros ingresos para lograr la autofinanciación. Prevención de Impactos Negativos: Adoptaremos medidas para prevenir y mitigar posibles impactos negativos derivados de nuestras actividades. Reputación y Transparencia: Mejoraremos nuestra reputación a través de un compromiso público, proporcionando información fiable, rigurosa, oportuna y relevante. Compromiso con la Responsabilidad Social: Respetaremos los principios de responsabilidad social, conforme a la Norma UNE-ISO 26000, incluyendo rendición de cuentas, transparencia, comportamiento ético, respeto a los grupos de interés, legalidad, normativas internacionales y derechos humanos. Cumplimiento de Requisitos Aplicables: Cumpliremos con todos los requisitos aplicables a nuestra actividad. Mejora Continua: Nos comprometemos a la mejora continua de nuestro sistema de gestión, adaptándonos a las necesidades cambiantes y evolucionando con las mejores prácticas. Seguridad de la Información: Implantaremos, documentaremos, mantendremos y mejoraremos continuamente un sistema de gestión de seguridad de la información, cumpliendo con las normas legales vigentes y aplicables, como la UNE-EN ISO 27001, para asegurar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información. Integración con Otros Sistemas: Integraremos y compatibilizaremos nuestro sistema de gestión de responsabilidad social con otros instrumentos globales, así como con los sistemas certificados con UNE-EN ISO 9001 y UNE-EN ISO 14001. Este compromiso refleja nuestro firme propósito de operar de manera ética, sostenible y responsable, contribuyendo al bienestar de la sociedad y respetando los principios de la responsabilidad social.

### **Canales de comunicación - Acción / Proyecto**

FEMEPA utiliza los siguientes canales de comunicación:

Canales de Comunicación Listas de distribución a empresas asociadas y no asociadas mediante CRM BoFEMEPA sms para contactar con los asociados y antiguo alumnado. e-mail marketing para asociados y potencial alumnado Web de Femepa renovada Boletines informativos de RSC, de transferencia tecnológica, de Formación Facebook, twitter y LinkedIn, Instagram de Femepa con 18408 seguidores Cuñas publicitarias en radio Publicaciones en prensa Banners publicitarios en prensa digital Canal YouTube Campañas de publicidad programáticas Además, cuenta con un canal para las comunicaciones internas, a través de esta vía, cualquier persona de la plantilla podrá realizar sugerencias, dudas sobre el código de conducta o comunicar cualquier infracción o incidencias del mismo. Está creado para trabajar sobre la mejora del clima laboral, subsanar conflictos, detectar posibles discriminaciones, etc. Por otro lado, se ha desarrollado la oficina del defensor del alumnado a través del cual se podrá: • recibir, oír y tramitar quejas y reclamaciones, a través del canal de comunicaciones existentes. • atender consultas. • actuar en procedimientos de mediación y conciliación que le solicite el alumnado. • sugerir la modificación de criterios y normas que puedan estar originando situaciones injustas.

### **Informe o Memoria de Sostenibilidad - Herramienta de Seguimiento**

Con la voluntad de apoyar la iniciativa con el Pacto Mundial y la Agenda 2030 de Naciones Unidas, y así trabajar conjuntamente en el desarrollo sostenible, en 2019 FEMEPA formalizó su adhesión al Pacto Mundial. FEMEPA cuenta con un Plan de Responsabilidad Social Corporativa que se desarrolla alrededor de seis Objetivos de Sostenibilidad, basados éstos en los temas identificados en el análisis de materialidad. La organización presentó su primer Informe de Compromiso, sobre las actividades realizadas desde sus inicios y los resultados logrados en los años 2019 y 2020 por cada Objetivo de Sostenibilidad, en 2021

### **Auditorías - Herramienta de Seguimiento**

Anualmente se llevan a cabo auditoría internas y externas para comprobar el nivel de cumplimiento de las disposiciones previstas en las distintas normas y estándares de referencia del sistema integrado de gestión

## INFORME DE COMPROMISO 2021

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

En 2022 se llevaron a cabo 12 auditorías

### Número de reuniones anuales - Indicador de Seguimiento

160

### Satisfacción del socio o accionista - Indicador de Seguimiento

Grado de Satisfacción con la transparencia de FEMEPA, 68% Grado de Satisfacción con la defensa de sus intereses por parte de FEMEPA, 83% Grado de Satisfacción con la labor comercial de FEMEPA para su crecimiento, 83% Grado de satisfacción de las asociaciones con la dinamización que se impulsa desde Femepa, 78% Grado de Satisfacción con el apoyo recibido por las Secretarías Técnicas de FEMEPA, 80%

### Objetivos marcados para la temática

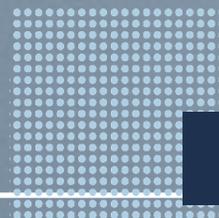
Los responsables de proyectos evalúan los acuerdos establecidos y su eficacia como parte de la evaluación de cada proyecto. Así mismo, valoramos los acuerdos con proveedores en base al nivel de adhesión de los

asociados y mantenemos contacto directo con las empresas de prácticas midiendo su satisfacción con nuestra organización y con el alumnado. Medimos y mejoramos las expectativas de nuestros grupos de interés a través de los indicadores de desarrollo de negocio asociados a los diferentes servicios y mediante las encuestas de satisfacción de todos los servicios que desarrollamos. Todos nuestros servicios y soluciones están en un proceso de mejora continua. Utilizamos la medición de la satisfacción de nuestros principales grupos de interés y la gestión de incidencias, no conformidades, reclamaciones y sugerencias, las auditorías y la autoevaluación, como herramientas básicas de la mejora continua. Evaluamos los resultados a través de los indicadores asociados a cada uno de los programas, tanto de satisfacción como de rendimiento y eficacia. Número de convenios establecidos Visitantes a la página web Número de seguidores en las redes sociales Número de proyectos innovadores impulsados Empresas participantes en los proyectos innovadores impulsados Nivel de percepción de la contribución de nuestros cursos para encontrar trabajo Porcentaje de alumnado insertado laboralmente Alumnado formado Número de acciones formativas Porcentaje de alumnado en cursos de sectores prioritarios Número de trabajadores en FEMEPA Porcentaje de trabajadores que participan en acciones de formación Porcentaje de trabajadores que participan en equipos de mejora/proyectos Tasa de eficacia de la Agencia de Colocación Número de personas insertadas por la Agencia de Colocación

---

# GRUPO DE INTERÉS

## Administración



### Contratos transparentes con la administración pública

FEMEPA cuenta con diversos instrumentos que refuerzan el buen gobierno en la organización y evitan prácticas de corrupción. Destacan el Código de Conducta (donde se incluyen unas Normas específicas sobre cumplimiento de la legalidad y sobre obsequios, regalos y compensaciones), el Plan de Igualdad y Plan de RSC, las auditorías financieras externas por la gestión de fondos públicos, la existencia de un sistema de gestión integrado con Normas de reconocimiento internacional como ISO 9001 e ISO 14001, ISO 27001 ó IQNET SR10, entre otros. Además, en su página web, en el apartado “Transparencia” publica información institucional, organizativa, económico-financiera, de contratación, y de actividades, disponible de forma abierta para todos los interesados.

---

#### Código Ético / Conducta - Política

FEMEPA dispone de un Código de Conducta en el que se establecen los valores, así como las pautas de comportamiento que han de considerar y respetar la plantilla en su relación con otros grupos de interés con las que interactúa.

#### Política de Regalos - Política

FEMEPA dispone de un Código de Conducta en el que se establecen los valores, así como las pautas de comportamiento que han de considerar y respetar la plantilla en su relación con otros grupos de interés con las que interactúa. Entre estas pautas se han descrito medidas específicas sobre cumplimiento de la legalidad y sobre obsequios, regalos y compensaciones

#### Normativa Vigente - Política

FEMEPA realiza evaluaciones de cumplimiento legal aplicable a la entidad. Además, dispone de un Código de Conducta en el que se establecen los valores, así como

las pautas de comportamiento que han de considerar y respetar la plantilla en su relación con otros grupos de interés con las que interactúa. Entre estas pautas se han descrito medidas específicas sobre cumplimiento de la legalidad y sobre obsequios, regalos y compensaciones.

#### Política RSE - Política

En FEMEPA, nos comprometemos a llevar a cabo nuestras funciones y actividades con diligencia debida, colocando a los grupos de interés en el centro de nuestro propósito. Buscamos contribuir al bienestar de la sociedad y generar valor para todos los involucrados. Para lograr esto, establecemos los siguientes principios y compromisos: Enfoque en Grupos de Interés: Desarrollaremos nuestras funciones considerando las necesidades de nuestros grupos de interés y buscando su beneficio mutuo. Cultura de Responsabilidad Social: Crearemos un marco de referencia que defina e impulse comportamientos alineados con la responsabilidad social, fomentando una cultura organizacional que contribuya al bienestar general. Creación de Valor Sostenible: Maximizaremos la creación de valor sostenible y compartido para nuestros grupos de interés y la sociedad en general, con especial atención a la optimización de nuestros ingresos para lograr la autofinanciación. Prevención de Impactos Negativos: Adoptaremos medidas para prevenir y mitigar posibles impactos negativos derivados de nuestras actividades. Reputación y Transparencia: Mejoraremos nuestra reputación a través de un compromiso público, proporcionando información fiable, rigurosa, oportuna y relevante. Compromiso con la Responsabilidad Social: Respetaremos los principios de responsabilidad social, conforme a la Norma UNE-ISO 26000, incluyendo rendición de cuentas, transparencia, comportamiento ético, respeto a los grupos de interés, legalidad, normativas internacionales y derechos humanos. Cumplimiento de Requisitos Aplicables: Cumpliremos con todos los requisitos aplicables a nuestra actividad. Mejora Continua: Nos comprometemos a la mejora continua de nuestro sistema de gestión, adaptándonos a las necesidades cambiantes y evolucionando con las mejores prácticas. Seguridad de la Información: Implantaremos, documentaremos, mantendremos y mejoraremos continuamente un sistema de gestión de seguridad de la información, cumpliendo con las normas legales vigentes y aplicables, como la UNE-EN ISO 27001, para asegurar la confidencialidad, integridad

## INFORME DE COMPROMISO 2021

y disponibilidad de la información. Integración con Otros Sistemas: Integramos y compatibilizaremos nuestro sistema de gestión de responsabilidad social con otros instrumentos globales, así como con los sistemas certificados con UNE-EN ISO 9001 y UNE-EN ISO 14001. Este compromiso refleja nuestro firme propósito de operar de manera ética, sostenible y responsable, contribuyendo al bienestar de la sociedad y respetando los principios de la responsabilidad social.

### **Formación sobre los riesgos que afectan a la entidad en materia de corrupción - Acción / Proyecto**

En 2022 se llevaron a cabo varias acciones formativas dirigidas a los miembros de junta directiva, así como a directivos y responsables de departamento de la entidad. Las acciones llevadas a cabo fueron: - Prevención y detección de delitos corporativos. Esta formación tenía como objetivos, dar a conocer la principal casuística delictiva y comprender el funcionamiento de los delitos corporativos, identificar conductas y riesgos potencialmente delictivos, así como, aprender a diseñar controles eficaces. - Especialista en Compliance, en el que se trató el marco de aplicación de Compliance. Entre otros módulos se pudo profundizar en la prevención de la corrupción en el entorno empresarial: sistemas de antisoborno ISO 37001 y señales de alerta.

### **Comisión interna de control o comité ético - Herramienta de Seguimiento**

En 2022 se creó la oficina de control de cumplimiento, integrada, al menos, por el presidente, la coordinadora del Comité de Excelencia, la auditora interna del sistema de gestión y el controller financiero.

### **Auditorías - Herramienta de Seguimiento**

Anualmente se llevan a cabo auditoría internas y externas para comprobar el nivel de cumplimiento de

las disposiciones previstas en las distintas normas y estándares de referencia del sistema integrado de gestión.

### **Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento**

Se ha habilitado en la red interna un canal de comunicaciones disponible para toda la plantilla y se ha creado la oficina del defensor del alumnado.

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

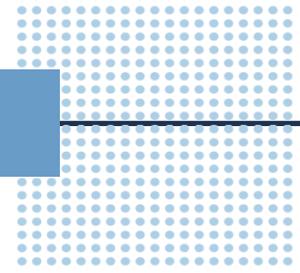
En 2022 se llevaron a cabo 12 auditorías

### **Horas de formación por empleado - Indicador de Seguimiento**

En 2022 se llevaron a cabo diversas acciones formativas programadas en el plan de formación anual. El resultado arrojó los siguientes datos: 37,76 horas de formación por empleado 2.492 horas totales 66 personas formadas

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

Trabajar por el Buen Gobierno y la representación sólida del sector ante Instituciones y ante la Sociedad, promoviendo el asociacionismo y la participación responsable que contribuirá a construir una comunidad sostenible. Medimos la evolución de este objetivo a través de los siguientes indicadores: Número de reconocimientos, certificaciones, homologaciones oficiales Número total de empresas asociadas Tasa media de representatividad del sector en Canarias Porcentaje de empresas beneficiarias de servicios Número de empresas asociadas beneficiarias de servicios de FEMEPA Número de acciones de colaboración con el entorno



# ANEXO

# CORRELACIÓN DE

# TEMÁTICAS









**Vinculación Ley:** IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno

**Indicador GRI:** 205

---

## Socios

---

### Transparencia en la exposición de la información |

**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

**Vinculación Ley:** IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno

**Indicador GRI:** 205, 417

---

### 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

---



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 COMPROMISO

—  
2023

