



INFORME DE PROGRESO

PERIODO 2015



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



APOYAMOS
AL PACTO MUNDIAL

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

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

En Toledo, a 28 de Julio de 2016

Apreciados/as,

El apoyo a los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas está contribuyendo a implantar políticas estables y efectivas de Responsabilidad Social dentro de nuestra empresa generando un valor compartido incalculable, y debido a este motivo, **tenemos el placer de renovar nuestro compromiso en su implantación.**

Un cordial saludo,



Fdo. Andrés Martínez Medina
(Presidente de CECAP)

ÍNDICE DEL INFORME:

- DATOS DE IDENTIFICACIÓN..... Pág. 4
- INTRODUCCIÓN.....Pág. 5
- ESTRUCTURA DEL INFORME.....Pág. 6
- LOS 10 PRINCIPIOS.....Pág. 7
- NUESTRO PROGRESO.....Pág. 8
- CONCLUSIONES DEL INFORME..... Pág. 22

“Pasamos de la filantropía de la RSE a la sustentabilidad, ahora hay que pasar a la generación de valor compartido”.

(Michael Porter)

DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

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



INTRODUCCIÓN:

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

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

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

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

En este tercer informe de progreso se presenta las actuaciones llevadas a cabo en 2015 en relación a estos 10 principios, definiendo los objetivos que se han propuesto y los resultados obtenidos, así como los objetivos futuros que se pretenden alcanzar en 2016.

D. Andrés Martínez Medina
(Presidente)

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

ESTRUCTURA DEL INFORME:

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

1. Elaboración de un diagnóstico:

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

2. Definir los objetivos que hemos establecido en 2015:

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

3. Conocer los resultados en función de los objetivos marcados en 2015:

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

4. Definir los objetivos que nos hemos establecido para el 2016:

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

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

Breve descripción de las conclusiones en relación a cada Principio.

6. Conclusiones informe.

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

LOS 10 PRINCIPIOS:

A) Derechos Humanos:

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

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

B) Estándares Laborales:

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

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

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

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

C) Medio Ambiente:

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

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

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

D) Anticorrupción:

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



NUESTRO PROGRESO...

Principios 1 y 2:

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

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

1. Diagnóstico:

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

Durante el 2015, Cecap a través de su Departamento de Comunicación ha difundido dicho principio para fomentar el apoyo y generalización por parte de empresas colaboradoras y socios estratégicos. En este aspecto, se ha trabajado colaborativamente combatiendo con una mentalidad social generalizada que continúa etiquetando a la persona y creando estereotipos discriminatorios. En todas las difusiones llevadas a cabo por el Departamento de Comunicación, se ha valorado positivamente a la persona centrándose en sus capacidades, destacando sus objetivos y sus logros por encima de todo y siempre comunicando de forma profesional y realista.

Por nuestra parte, continuamos trabajando en torno a valores como:

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

2. Objetivos 2015:

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

3. Resultados en función de los objetivos marcados:

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

Objetivo cumplido: Durante el año 2015 se han constituido los denominados “Observatorios de la Especificidad” a través de la colaboración entre el grupo CECAP, La Universidad de Castilla La Mancha (UCLM) y la Universidad de Granada (UGR).

Dichos observatorios son instrumentos técnicos resultados de la colaboración con la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Granada, de la Facultad de Ciencias Sociales de Talavera de la Reina, la Cátedra Santander RSC de la UCLM y el Grupo CECAP cuya finalidad se centra en el estudio y análisis de la discapacidad abordando el reconocimiento de sus derechos fundamentales y condenando cualquier tipo de discriminación.

Dentro de algunas acciones llevadas a cabo en este aspecto destacan la participación en foros con diferentes agentes sociales (sector público, sector privado, familias, participantes, etc.), la organización de eventos académicos como conferencias y seminarios dirigidos a alumnos y profesionales del tercer sector, o la validación y desarrollo de programas orientados a favorecer la inclusión social y laboral de personas con discapacidad a favor de sus derechos fundamentales.

Esta herramienta ha supuesto estrechar lazos de colaboración con diferentes universidades, creando un conocimiento compartido vital para salvaguardar los intereses de nuestra organización.

4. Objetivos 2016:

- a) Continuar divulgando a través del Departamento de Comunicación la defensa de los derechos fundamentales de colectivos vulnerables.
- b) Seguir consolidando el papel de los “Observatorios de la Especificidad” como herramienta necesaria para implantar políticas y acciones que defiendan los derechos de colectivos vulnerables en el entorno académico, empresarial y social.

- c) Generación de redes institucionales a nivel nacional e internacional para fomentar y promover la defensa de los derechos fundamentales de colectivo vulnerables.

5) Conclusiones:

Como se ha expuesto en otras ocasiones, y a pesar de que se han producido grandes avances al respecto, sigue existiendo una conciencia negativa generalizada hacia los colectivos vulnerables. Nuestro trabajo se centra en contribuir a un cambio en la forma de pensar, salvaguardando el cumplimiento de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad.

Durante el 2015, el trabajo con el sector académico sin duda ha contribuido a ese cambio, a través del diálogo y el conocimiento compartido.

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

1. Diagnóstico:

Dentro de nuestra actividad empresarial la negociación colectiva adquiere una importancia relevante, la innovación del modelo metodológico de Cecap implica que muchas de nuestras actuaciones no vengan debidamente reguladas en nuestro Convenio Colectivo, lo que nos obliga a buscar una negociación que resulte beneficiosa para todos. No obstante, la falta de representación sindical perjudica esta tarea, ya que los trabajadores de la entidad en 2015 no han elegido aún a sus representantes, lo que obliga a la alta dirección a establecer procedimientos de negociación arduos y costosos.

2. Objetivos 2015:

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

3. Resultados en función de los objetivos marcados:

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

Objetivo cumplido: La falta de representación sindical ha obligado a la dirección de la empresa a establecer procedimientos para fomentar la negociación colectiva, en algunas ocasiones convocando a todos los trabajadores en la empresa para tratar y negociar determinados asuntos. Algunos ejemplos llevados a cabo en 2015 fueron los procedimientos de negociación del calendario laboral (días de descanso por acuerdo colectivo) o la negociación para determinar los beneficios sociales derivados de la participación profesional en actividades no recogidas en sus horarios laborales ni en el Convenio Colectivo.

- b) Informar a los trabajadores/as de la empresa de las ventajas derivadas de la negociación colectiva fomentando el conocimiento sobre los derechos y obligaciones de la representación sindical impulsando así el nombramiento de un representante de los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

Objetivo cumplido: Durante el 2015 desde la dirección de la entidad se ha informado de las ventajas de la negociación colectiva como vía de entendimiento y mejora del clima organizacional.

- c) Trabajar conjuntamente con los sindicatos para fomentar la importancia de la negociación colectiva dentro de las empresas del tercer sector.

Objetivo no cumplido.

4. Objetivos 2016:

- a) Constituir la representación legal de los trabajadores para fomentar y facilitar la negociación colectiva.
- b) Colaborar con sindicatos para ofrecer información relacionada con los derechos de los trabajadores al conjunto de la organización.

5. Conclusiones Principio:

La importancia de la negociación colectiva exige una representación tanto por parte de la empresa como por parte de los trabajadores, siendo esto último la asignatura pendiente de nuestra organización en esta materia.

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

1. Diagnóstico:

Uno de nuestros objetivos es garantizar la calidad laboral de nuestros trabajadores más allá del cumplimiento de la normativa, evitando prácticas que puedan derivar en coacciones que perjudiquen su salud en materia laboral y en definitiva a la convivencia dentro de la organización.

2. Objetivos 2015:

No hay objetivos

3. Resultados en función de los objetivos marcados:

No hay resultados.

4. Objetivos 2016:

No hay objetivos.

6. Conclusiones Principio:

No hay conclusiones.

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

1. Diagnóstico:

La directiva de CECAP apoya incondicionalmente este principio, sin embargo, durante el 2015 no se han llevado a cabo acciones específicas a favor del principio.

2. Objetivos 2014:

No hay objetivos establecidos.

3. Resultados en función de los objetivos marcados:

No hay resultados conseguidos.

4. Objetivos 2015:

No hay objetivos.

7. Conclusiones Principio:

No hay conclusiones.

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

1. Diagnóstico:

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

Un ambiente organizacional positivo y establece genera efectos incalculables para la organización (satisfacción laboral, orgullo de pertenencia, productividad, etc.).

La discriminación en el empleo perjudica gravemente al ambiente organizacional, y a su vez al conjunto de la organización.

2. Objetivos 2015:

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

3. Resultados en función de los objetivos marcados:

- a) Redactar el Plan de Igualdad y Conciliación de CECAP.

Objetivo cumplido: En 2015 hemos llevado a cabo el diseño e implantación de un Plan de Igualdad y Conciliación en el que se han establecido los siguientes objetivos:

- 1. Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretende asegurar procedimientos de selección transparentes para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y, el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
- 2. Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombre en el ámbito de la empresa: en grupo profesionales, ocupaciones y en la estructura directiva de la empresa.

3. Establecer acciones específicas para la selección/promoción de mujeres en puesto en los que están representadas.
 4. Garantizar el acceso en igualdad de hombre y mujeres a la formación de empresa, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos de los puestos de trabajo, mejorando su empleabilidad interna.
 5. Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
 6. Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades.
 7. Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales y contractuales existentes y, de las mejorar establecidas en el presente Plan de Igualdad.
 8. Actualizar el Protocolo de Prevención y Actuación sobre Acoso Moral y Sexual.
- b) Implantar el Plan de Igualdad y Conciliación de CECAP.

Objetivo no cumplido: Durante el 2015 se ha elaborado y redactado el Plan de Igualdad y Conciliación, sin embargo, algunas de las medidas recogidas en el mismo no se han implantado en dicho periodo.

- c) Colaborar con organismos públicos para crear una plataforma de sensibilización social entorno al principio.

Objetivo no cumplido.

4. Objetivos 2015:

- a) Informar a todos los miembros de la organización de la confección y desarrollo del Plan de Igualdad y Conciliación.
- b) Implantar las medidas recogidas en el Plan de Igualdad y Conciliación de CECAP que aún no se han implantado.
- c) Establecer análisis de clima organizacional para fomentar un ambiente laboral estable y de calidad satisfactorio para el trabajador, así como detectar posibles prácticas discriminatorias.
- d) Establecer mecanismos de detección de prácticas discriminatorias en la empresa promoviendo un clima laboral estable y sancionando dichas prácticas así como a quien las promueve.

8. Conclusiones Principio:

Es nuestra responsabilidad fomentar un clima laboral estable, positivo y participativo en el que cualquier práctica discriminatoria sea condenada y sancionada. Sin lugar a dudas, un ambiente positivo genera grandes beneficios a la organización, principalmente derivados de la satisfacción de sus trabajadores, medidas como el Plan de Igualdad y Conciliación o el establecimiento de canales de comunicación eficaces que permitan detectar prácticas discriminatorias favorecerán a ese objetivo.

Principio 7 y 8:

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

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

1. Diagnóstico:

Toda actividad empresarial genera un impacto medioambiental independientemente del tamaño de la empresa y del sector de actividad donde opere.

Desde Cecip afianzamos nuestro compromiso de generar un impacto medioambiental positivo de nuestras actuaciones a través de medidas recogidas en nuestro Plan Estratégico de RSE. Además fomentamos la concienciación de todos los miembros de la organización sobre la importancia de llevar a cabo esas medidas por un bien común y societario.

2. Objetivos 2015:

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

- c) Establecer medidas integradas en la organización para favorecer el reciclaje del material de oficina desechado.
- d) Señalizar los locales comerciales con mensajes positivos sobre el uso correcto de los diferentes aparatos eléctricos y electrónicos fomentando la participación y el compromiso de todos los integrantes de la compañía.

3. Resultados en función de los objetivos marcados:

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

Objetivo cumplido: Durante el 2015 se ha confeccionado el Informe “Eficiente 2015 en locales comerciales”. Se trata de un documento que recoge medidas energéticas a llevar a cabo por los trabajadores y usuarios en los locales comerciales, así como consejo para hacer un buen uso de aparatos eléctricos, electrónicos y suministros. El objetivo del informe, además de concienciar, es establecer pautas de comportamiento que ayuden a optimizar la utilización de los recursos energéticos.

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

Objetivo cumplido: Durante el 2015 se ha confeccionado el Informe “Eficiente 2015 en los recursos vivienda”. Se trata de un documento que recoge medidas energéticas a llevar a cabo por los trabajadores y usuarios en las viviendas tuteladas gestionadas por Cecap, así como consejo para hacer un buen uso de aparatos eléctricos, electrónicos y suministros. El objetivo del informe, además de concienciar, es establecer pautas de comportamiento que ayuden a optimizar la utilización de los recursos energéticos.

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

Objetivo cumplido: Durante el 2015 se han llevado a cabo iniciativas para favorecer el reciclaje del material de oficina desechado, como por ejemplo el acuerdo firmado entre Cecap y la empresa Ecologic S.L para el reciclaje de papel o de material informático.

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

Objetivo no cumplido.

4. Objetivos 2016:

- a) Confeccionar el “Informe Eficiente 2016” destinado a profesionales y usuarios para garantizar la eficiencia energética en los locales comerciales y optimizar los recursos energéticos disponibles.
- b) Confeccionar el “Informe Eficiente 2016” destinado a profesionales y usuarios para garantizar la eficiencia energética en los recursos de vivienda y optimizar los recursos energéticos disponibles.
- c) Mantener medidas integradas en la organización para favorecer el reciclaje del material de oficina desechado.
- d) Señalizar los locales comerciales con mensajes positivos sobre el uso correcto de los diferentes aparatos eléctricos y electrónicos fomentando la participación y el compromiso de todos los integrantes de la compañía.

5. Conclusiones Principio:

Durante el 2015 desde Cecap hemos apoyado iniciativas a favor del cuidado medioambiental intentando reducir el impacto de nuestra actividad empresarial. La confección y la implantación de los informes eficientes permiten establecer pautas de comportamiento generalizado a favor de este principio.

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

1. Diagnóstico:

No hay diagnóstico.

2. Objetivos 2015:

No hay objetivos establecidos.

3. Resultados en función de los objetivos marcados:

No hay resultados conseguidos.

4. Objetivos 2016:

No hay objetivos.

6. Conclusiones Principio:

No hay conclusiones.

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

1. Diagnóstico:

Cecap es una entidad financieramente soportada con dinero público, siendo necesario una gestión óptima, eficiente y responsable de dichos fondos. Desde nuestros comienzos, hemos sido conscientes de dicha responsabilidad, implantando criterios de transparencia en la gestión de los diferentes proyectos que desarrollamos.

2. Objetivos 2015:

- a) Publicar memorias económicas

3. Resultados en función de los objetivos marcados:

- a) Publicar memorias económicas

Objetivo cumplido: Durante el 2015 se ha llevado a cabo la publicación web de memorias económicas en las que se presentaba los resultados económicos del periodo 2014, el origen y la aplicación de fondos así como, así como la naturaleza de las fuentes financieras.

4. Objetivos 2016:

- a) Publicación de memorias económicas del periodo 2015.
- b) Publicación del Informe de capitalización del Grupo CECAP.
- c) Presentación de las memorias de impacto económico, social y mediático a socios estratégicos en proyectos gestionados bajo su colaboración.

5. Conclusiones Principio:

En 2015 hemos llevado a cabo la publicación de las memorias económicas. En 2016 se han marcado objetivos más ambiciosos presentando y publicando informes económicos de otra naturaleza cumpliendo con criterios de transparencia.

CONCLUSIONES

INFORME DE PROGRESO PERIODO 2015

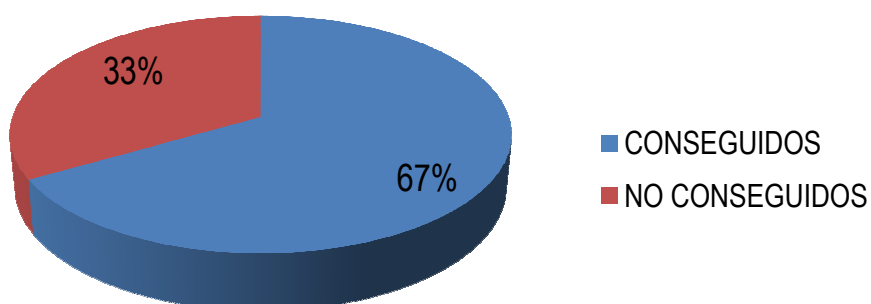
TABLA: CONCLUSIONES INFORME DE PROGRESO ANUAL (PERIODO 2014)

DIMENSIÓN	PRINCIPIOS	OBJETIVOS 2015	CUMPLIDO	NO CUMPLIDO
DERECHOS HUMANOS	Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia	Colaboración con las Universidades y el sector académico para desarrollar programas o actuaciones que tengan como objetivo la defensa de los derechos fundamentales	X	-
	Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de Derechos Humanos			
NORMAS LABORALES	Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	Definir protocolos para fomentar la negociación colectiva	X	-
		Informar a los trabajadores de ventajas y obligaciones	X	-
		Trabajar conjuntamente con los sindicatos para fomentar la importancia de la negociación colectiva	-	X
	Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción	No hay objetivos	-	-
	Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil	No hay objetivos		
	Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación	Redactar Plan de Igualdad y Conciliación	X	-
		Implantar Plan de Igualdad y Conciliación	-	X
		Colaborar con organismos Públicos	-	X
MEDIO AMBIENTE	Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente	Confeccionar el Informe Eficiente 2015 locales comerciales	X	-
		Confeccionar el Informe Eficiente 2015 recuros viviendas	X	-
	Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan mayor responsabilidad ambiental	Medidas integradas reciclaje material	X	-
		Señalizar locales comerciales	-	X
	Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías repetuosas con el medio ambiente	No hay objetivos	-	-
ANTICORRUPCIÓN	Las empresas deben trabajar en contra la corrupción en todas las formas, incluidas la extorsión y el soborno	Publicar memorias económicas	X	-

CUADRO RESUMEN:

Nº DE OBJETIVOS TOTALES	12
CONSEGUIDOS	8
NO CONSEGUIDOS	4

OBJETIVOS DE PROGRESO 2015



INFORME ELABORADO POR:

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