

## BONES PRÀCTIQUES RSE

### **CETEMMSA** (Fundació Privada Cetemmsa)



**Sector d'activitat:**

Serveis

**Activitat de l'empresa:**

Centre tecnològic en l'àmbit de la recerca i el desenvolupament tèxtil

**Localitat:**

Mataró (Maresme)

**Plantilla:**

40 (2006)

**Facturació anual:**

3'8 M€ (consolidat 2006)

**Pàgina web:**

[www.cetemmsa.es](http://www.cetemmsa.es)

**Promotors de l'experiència:**

Albert Vidal, gerent  
Ariadna Manent, adjunta al dir.financer i resp.d'RSE  
[cetemmsa@cetemmsa.es](mailto:cetemmsa@cetemmsa.es)

*"Cetemmsa és un exemple excel·lent de com una organització pot desenvolupar i incorporar amb una gran agilitat i senzillesa un model a mida de gestió de l'RSE"*

#### Descripció de l'empresa

La Fundació Privada Cetemmsa es va crear l'any 1992 com a centre d'innovació i tecnologia al servei del teixit industrial i professional a la comarca del Maresme. Va ser resultat d'una iniciativa conjunta d'associacions empresarials i de diverses administracions públiques, després de la gran crisi del sector tèxtil, per tal de facilitar el procés d'innovació tecnològica i el desenvolupament empresarial, oferint suport en forma de serveis d'assessorament i la possibilitat de compartir recursos tècnics.

Durant els darrers anys, Cetemmsa ha anat ampliant les seves funcions i actualment actua en cinc grans àmbits: recerca i innovació, TIC i telecomunicacions, innovació i organització d'empreses, formació i projectes internacionals. És reconegut com a **centre tecnològic** de referència en l'àmbit de la recerca i el desenvolupament tèxtil, amb una cartera de serveis prou evolucionats per esdevenir un veritable centre de serveis integrals d'innovació.

#### Data o període de l'experiència

Malgrat que les pràctiques similars són prèvies, la incorporació del concepte de Responsabilitat Social no es produeix fins al 2005, moment en què s'inicia una reflexió més profunda sobre la matèria i se'n fa un procés de gestió.

#### Objectius

Cetemmsa ha pretès començar formalitzant el que feia en matèria de responsabilitat social i, posteriorment, anar introduint una o dues pràctiques noves per àmbit cada any.

És doncs un objectiu mesurat però carregat de sentit de progrés en el desenvolupament i que també està marcat per la participació i la implicació de les persones de l'organització en la concreció i el compromís.

### Àmbit Ressort

Condicions laborals i Conciliació.

També afecta altres àmbits com Medi ambient.



Albert Vidal, gerent de Cetemmsa

## Descripció de l'experiència

***“Documentar les bones pràctiques internes per començar a posar en valor la pròpia Responsabilitat Social davant els equips interns i les altres parts”***

### Motivacions

La motivació inicial prové de la direcció, i malgrat que ja feia temps que es portaven a terme pràctiques equiparables, el fet desencadenant es va produir quan des de l'IMPEM (Institut Municipal de Promoció Econòmica de Mataró) van començar a plantejar l'interès de l'RSE. La proposta es va plantejar dins l'organització i ràpidament va ser compartida i assumida.

En una organització de serveis, focalitzada en el coneixement i que té en el personal el seu principal actiu, posar en valor la responsabilitat social té un retorn molt clar i havia de facilitar la corresponsabilitat de totes les parts i el sentit d'implicació a l'organització.

Cal dir que el personal de Cetemmsa és un equip professional expert i capaç de connectar amb les necessitats del sector empresarial gràcies a la seva formació universitària i al reciclatge continu del seu coneixement tècnic. La composició d'aquest equip s'ha anat incrementant continuament.

### Accions, fases del procés i participants

Des del primer moment, van decidir definir una política basada en quatre línies, i posteriorment elaborar un Manual, propiciant un procés de gestió que s'ha desenvolupat al llarg del primer any.

### **Política en RSE a Cetemmsa**

La política d'RSE de Cetemmsa s'estructura en quatre línies de gestió que fan referència a diverses parts interessades, i ve recollida en un document públic firmat pel gerent de l'empresa a data de juny de 2005:

#### **Equip humà**

“A Cetemmsa vetllem per un bon clima laboral executant polítiques que fomentin la conciliació entre la vida familiar i laboral, així com la formació contínua dels nostres professionals i preocupant-nos pel benestar professional de la persona dins l'organització”.

#### **Clientela/empreses proveïdores**

“A Cetemmsa complim rigorosament les condicions preestablertes contractualment amb **amb la seva clientela i empreses proveïdores** seguint sempre una política de màxima transparència”.

#### **Retorn a la Societat**

“A Cetemmsa tenim consciència de la nostra comunitat, sobre la qual revertim els coneixements adquirits, oferint la nostra col·laboració mitjançant recursos humans i infraestructures de forma desinteressada, demostrant el nostre compromís amb la Societat”.

**Cetemmsa és participada per les següents entitats:**

Entitats privades:

- Agrupación Española del Género de Punto. AEGP
- Associació d'Empresaris de Gèneres de Punt de Mataró i Comarca. ASEGEMA
- Fundació per a la innovació tèxtil d'Igualada. FITEX
- Federació d'Associacions i Gremis Empresarials del Maresme. FAGEM
- Gremi de Constructors i Promotors d'Obres de Mataró i Comarca
- Gremi d'Hostaleria i Turisme de Mataró i el Maresme
- Laboratorio de Ensayos e Investigaciones Textiles del Acondicionamiento Tarrasense. LEITAT
- Unió de Botiguers de Mataró

Entitats i organismes públics:

- Ajuntament de Mataró
- Centre d'Innovació i Desenvolupament Empresarial. CIDEM.
- Departament de Treball i Indústria. Generalitat de Catalunya
- Consell Comarcal del Maresme
- Fundació Tecnocampus Mataró-
- Universitat Politècnica de Catalunya. UPC

**Medi ambient**

"A Cetemmsa tenim identificat l'impacte ambiental negatiu que generem i actuem en conseqüència amb l'objectiu de minimitzar-lo (paper, aigües residuals, contaminació acústica...)".

**Manual de Bones Pràctiques en RSE de Cetemmsa**

Per a l'any 2006 l'empresa va elaborar un document que recull totes les bones pràctiques (BP) específiques que s'estan realitzant dins cadascuna de les línies de gestió esmentades. Vegem algun exemple de BP per a cada grup tot indicant el nombre de BP que s'han determinat en cadascun:

**Equip humà:**

- 5 BP en flexibilitat laboral i conciliació ("es permet reduir la jornada laboral a conveniència"...)
- 2 BP en suport professional ("s'ofereix suport professional per a la formació contínua"...)
- 5 BP en serveis dins de l'empresa ("existeix un espai habilitat per al descans del personal"...)
- 2 BP en contractació i retribució ("existeix la política de retribució variable lligada als beneficis de l'empresa"...)
- 1 BP en suport econòmic ("possibilitat d'obtenir bestreta....")
- 2 BP en contractació ("intentar anar canviant la tipologia de contractes per passar d'Obra i Servei a Indefinits"...)

**Clientela/empreses proveïdores:**

- 3 BP ("es compleix rigorosament amb el pagament a les empreses proveïdores segons les condicions preestablertes contractualment"...)

**Retorn a la Societat:**

- 3 BP en col·laboració amb organismes educatius ("s'ofereix la possibilitat de realitzar pràctiques a alumnes"...)
  - 2 BP en cessió d'espais a la comunitat
  - 2 PB en donacions econòmiques
  - 1 BP en participació en organismes empresarials
- A més de cara al 2006 es van plantejar de donar equips informàtics obsolets per a països subdesenvolupats, tot i que encara no s'ha arribat a operativitzar.

**Medi ambient:**

- 6 BP ("s'usen papereres per a reciclar el paper"....)

El Manual funciona com una relació de compromisos que es van gestionant i damunt els quals s'elaboren propostes i se'n van afegint d'altres. Com que es va partir d'accions que ja s'estaven realitzant la seva posada en marxa no va comportar cap dificultat inicial, però ara han anat esdevenint unes matèries objecte d'observació, de presa de consciència, i de compromís de manteniment i millora, alhora que s'han compromès a anar-les augmentant progressivament en cada exercici.

**Participació**

De cara a facilitar la participació de la plantilla, han incorporat un gestor de propostes d'RSE dins l'aplicatiu informàtic amb què funcionen, i així es poden formular les idees, suggeriments o comentaris per mitjà d'un full de treball que és gestionat internament com un procediment més a través dels diferents canals i, si s'escau, s'incorporen al Manual. Aquest mecanisme de work-flow ha canalitzat un total de 35 aportacions durant l'any 2006.

Tanmateix, el diàleg més aprofundit es produeix en el marc d'un Comitè de Participació que està integrat per 10 persones de tots els departaments i sense responsabilitats directives, i que mensualment aborda diferents aspectes de l'empresa amb caràcter consultiu.

#### **R+D**

A banda de les BP relacionades en el Manual, també observem altres accions que clarament podríem incorporar dins una concepció àmplia de l'RSE, com ara l'esforç en R+D que es pot connectar a necessitats socials.

Cal dir que la recerca i desenvolupament conforma una de les línies de treball de Cetemmsa, alhora que també és suggerent fer notar que en el marc de la Unió Europea, quan es parla de l'RSE també es fa referència a l'R+D per tot el potencial que aporta d'atendre els grans reptes de la societat i de satisfer necessitats reals de col·lectius específics.

En aquest sentit, destaca alguna experiència que estan desenvolupat amb l'ONCE per tal de facilitar la identificació de materials a persones amb dificultats de visió.

#### **Com afecta altres parts interessades, empreses proveïdores, etc.**

En el plantejament inicial se n'ha fet una aproximació molt interna i basada en l'equip humà, fet que es veu complementat per algunes referències a l'impacte ambiental, a la relació amb empreses proveïdores i alguna acció amb la comunitat.

Cap la possibilitat que el desenvolupament de futur vagi ampliant el seu sentit de l'RSE cap a altres parts interessades. Tot i així, en aquest moment no tenen previst exercir cap demanda a les seves empreses proveïdores.

#### **Visió i Vinculació estratègica**

Per a una empresa de serveis i basada fonamentalment en el coneixement, factors com la implicació, la motivació o la satisfacció de l'equip humà són centrals per a la pròpia estratègia empresarial. De fet, ja abans de dir-ne RSE havien començat a desenvolupar bona part de les iniciatives que ara han recollit sota aquesta denominació genèrica, fet que indica l'arrelament als seus valors i la sintonia que prenen en la visió de l'organització.

*"Per a una empresa de serveis i del coneixement, on l'actiu humà és central, l'RSE hi té un paper fonamental i ajuda a fer que les persones se sentin més part del projecte"*

### **Resultats obtinguts**

El model de transparència que en general impera a l'organització i el marc de debat que el Comitè de Participació facilita són factors clau que han permès que l'equip humà se senti implicat a l'empresa i que s'entenguin molt millor totes les decisions.

L'aposta per la Responsabilitat Social, convertint-la en un compromís explícit i gestionat, ha millorat la satisfacció de les persones i l'orgull de sentir-se part de l'empresa. Posar per escrit pràctiques que ja es venien fent ha permès que es puguin valorar

millor i que formin part d'un marc d'autoexigència mútua per esdevenir més responsables davant les parts interessades.

En el qüestionari anual que passen a tota la plantilla es demana què aporta l'empresa més enllà de la retribució, i majoritàriament es destaca el valor dels aspectes vinculats al clima humà, el tracte, l'ambient, la baixa rotació...

## Despeses

L'únic esforç ha estat el de documentar pràctiques que ja s'estaven fent, mentre que els nous compromisos formen part de la mateixa lògica de funcionament que ja teníem, sols que ara de manera més explícita i amb un grau d'exigència més gran. Per tant, no es pot atribuir una despesa directa ni rellevant a la seva política d'RSE.

## Comunicació i èxits

La comunicació que en fan és netament interna, tot i que manifesten que els agradaria poder comunicar d'alguna manera a les seves parts interessades el que estan fent, per tal que el seu compromís pugui ser exemple o font d'inspiració per a d'altres.

Recentment la seva acció compromesa ha estat reconeguda en un recull de bones pràctiques empresarials d'RSE publicat per l'Ajuntament de Mataró.

### Més informació:

Cetemmsa [www.cetemmsa.es](http://www.cetemmsa.es)

Bones pràctiques en RS a les pimes de Mataró [www.mataro.cat/...](http://www.mataro.cat/)