

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

CEMEX ESPAÑA OPERACIONES, S.L.U.

CIF:B85771269

C/Afuera s/n

50260 - Morata de Jalón

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

Septiembre 2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

+1.000 trabajadores (aprox. 150 en Morata de Jalón)

CONCILIACION

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de Conciliación o Políticas de Conciliación incluidas en el plan de Igualdad, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia?

Si, políticas de conciliación incluidas en el plan de igualdad

2. En caso afirmativo, información adicional.

Plan de igualdad

3. ¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa u organización?

SI

4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración

Encuesta empleados

5. ¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan específico de Conciliación o Políticas implantadas?

SI

6. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

RR.HH. es la encargada de dar seguimiento a las acciones en conciliación, a través, sobre todo, del resultado de las encuestas a empleados

7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión reconocido que incluya la conciliación dentro de la empresa? Por ejemplo: Certificación EFR de la Fundación Mas Familia www.masfamilia.org, Sello AROHE <http://horariosenespana.com>

NO

8. En caso afirmativo, información adicional

NO

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de flexibilidad horaria en el trabajo son habituales en la organización?

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 5. Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 9. Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

n/a

¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la organización?

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, forosâ?!
- 3. Formación Online

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

n/a

Beneficios Sociales. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten el salario, la calidad en el empleo o la satisfacción de las personas trabajadoras?

- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 7. Plan de pensiones.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos â?!
- 11. Sensibilización y formación específica acerca cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.

En caso de haber indicado otros beneficios sociales, ¿cuales son?

n/a

¿Qué medidas relativas a la mejora de permisos legales son habituales en la

organización?

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

n/a

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Igualdad o un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia? (De acuerdo al RD 901/2020 a partir del 8 de marzo de 2022 todas las organizaciones de 50 o más personas en plantilla están obligadas a contar con un Plan de Igualdad y registrarlo en el REGCON)

Si, plan de igualdad

2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url de REGCON donde se encuentra publicado (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.

<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo>

Independientemente, en la web de cemex está publicado en anterior plan de igualdad (<https://www.cemex.es/sala-de-prensa/informes-y-documentos>)

3. ¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad o de las políticas implantadas en esta materia dentro de su organización?

SI

4. En caso afirmativo, información adicional.

Para poder contratar, retener y fomentar la participación de más mujeres a todos niveles en nuestra compañía, incluyendo puestos ejecutivos, estamos creando mayor conciencia respecto a la brecha de género y promoviendo la carrera profesional para mujeres al liberar su potencial y crecimiento a través del desarrollo de liderazgo, mentorías con la alta dirección y la participación en foros ejecutivos. La intención no es sólo apoyar a las mujeres durante las transiciones de vida y carrera, sino también abrir un espacio en el que puedan conversar, obtener consejos y explorar opciones durante los momentos más importantes para mejorar la integración entre trabajo y vida, planeación de carrera y bienestar. Como parte de nuestro compromiso con la igualdad de género, en 2020 nos establecimos como signatarios de los Principios de Empoderamiento de la Mujer del Pacto Mundial de la ONU, un nuevo lineamiento para promover el empoderamiento de la mujer en el lugar de trabajo, los mercados y la comunidad. Los resultados de nuestra participación nos proveerán con indicadores sobre las brechas que debemos atender para seguir progresando en nuestro programa global de Diversidad e Inclusión y construir sobre nuestro compromiso de promover la igualdad en nuestra compañía. Más aún, en 2020 lanzamos la Red Global de Mujeres de CEMEX, un grupo de mujeres que ocupan posiciones de alta dirección en CEMEX que promueve oportunidades de visibilidad, aprendizaje y desarrollo de carrera, y que contribuye a crear fuertes modelos a seguir para el talento emergente dentro de

CEMEX y la industria.

5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?

SI

6. Además del cumplimiento de la legislación en materia de inserción laboral de personas con discapacidad (LGD), ¿Tiene implantadas en su organización medidas adicionales o un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad?

Sí, contamos con un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad

7. En caso afirmativo, información adicional.

Desarrollo y lanzamiento de la Política de Diversidad e Inclusión de CEMEX. La creación de Comités de Diversidad en nuestras distintas unidades de negocio nos ayuda a dar forma e implementar la estrategia de inclusión de CEMEX. El personal de nuevo ingreso recibe capacitación con respecto a nuestras políticas de no discriminación. Adicionalmente, nuestros empleados reciben capacitación sobre cómo identificar y reportar temas de discriminación. En 2020, el 86% de nuestras unidades de negocio implementaron iniciativas para promover la diversidad e inclusión, 69% para fomentar la igualdad de género y 48% para crear de oportunidades para personas con discapacidad. 194 empleados con algún tipo de discapacidad se integraron a nuestra plantilla laboral.

8. Además de la declaración de compromiso del Plan RSA, ¿existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Carta de la Diversidad (www.fundaciondiversidad.com), el Pacto Mundial (www.pactomundial.org), Distintivo Igualdad en la Empresa (www.igualdadenlaempresa.es), trabajo Decente de la OIT (www.ilo.org), pacto social VIH (www.pactosocialvih.es), etc.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

Nuestros esfuerzos sociales para generar resultados sostenibles e inclusivos contribuyen a nuestros ODS prioritarios 8, 9, 11, 13 y 15. Nuestra colaboración con ARISE, UNDRR y el Pacto Mundial de la ONU, nos permite construir sinergias con múltiples participantes del ecosistema para avanzar rápidamente y con mejores resultados hacia la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?

NO

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Compromiso de la organización y comunicación

- 1. La perspectiva de diversidad tiene presencia comprobable en el Plan Estratégico de la

empresa.

- 2. Existe un reconocimiento de la heterogeneidad de la plantilla y un diagnóstico de la diversidad o descripción de perfiles atendiendo a la diversidad.
- 3. El protocolo de actuación o las medidas específicas ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, es conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.
- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- 5. Se cuenta con una persona o equipo responsable de diseñar, implementar y realizar seguimiento de las políticas igualdad de oportunidades y no discriminación, que posee la formación adecuada y con una asignación presupuestaria.
- 6. La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus empleados y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 8. La organización transmite su compromiso con la diversidad en su comunicación externa, mediante campañas, anuncios, mensajes y/o la propia imagen de la organización se asocia con la diversidad.
- 10. La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras, con su cartera de proveedores y en sus propios productos y/o servicios.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

- 1. La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación.
- 2. En los procesos de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (género, edad, procedencia cultural, etc.)
- 3. Las entrevistas de selección responden a un guion estructurado que tiene como objetivo conocer las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante dejando a un lado cualquier tipo de discriminación
- 4. El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee las competencias óptimas para evaluar adecuadamente a personas candidatas diversas.
- 5. Se impulsa la incorporación de personas diversas en diferentes niveles de la organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales, se encuentran infrarrepresentadas.
- 6. La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

Formación y promoción profesional

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.
- 2. Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- 3. Se dispone de un mapa de la diversidad que permite visualizar la configuración de la plantilla según su categoría laboral y analizarla junto a otras variables como pueden ser el sexo, edad, origen, antigüedad en el puesto, antigüedad en la empresa, etc.

- 4. Se realizan acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).
- 5. Se dispone de un Plan de Formación, dotado de presupuesto, que valora de forma equitativa las necesidades de todas las personas empleadas.
- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se definan de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos, no dando cabida a otros aspectos que impliquen discriminación.
- 7. Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades real en el desarrollo profesional.
- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- 9. Existen vías para conocer la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las políticas de igualdad de la organización.
- 10. La organización tiene establecidos unos criterios objetivos para el proceso de desvinculación laboral (despidos, ceses, bajas incentivadas) y los aplica, garantizado un trato igualitario.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- 1. Se ha realizado un análisis salarial (por categoría profesional y puesto de trabajo) con el objetivo de detectar una posible brecha salarial y tomar las medidas necesarias para corregirla. Se revisa periódicamente.
- 2. Existe una Tabla Salarial con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, capacidades, experiencia...)
- 3. Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la empresa.
- 4. Existe un protocolo de detección y actuación ante posibles discriminaciones y se ponen a disposición, con este objetivo, vías de comunicación fluidas para todo el personal.
- 6. Se evalúan las políticas desarrolladas en materia de gestión de la diversidad para conocer su impacto real (equidad en las tasas del aumento de salario por categoría profesional, análisis de los niveles de rotación, motivos de abandono/ desvinculación de la organización, etc.)

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social al margen de su objeto social que realiza la organización?

Como parte de nuestro compromiso con el desarrollo sostenible en los países en los que operamos, invitamos a nuestros empleados a que participen en actividades que ayuden a mejorar la calidad de vida y el bienestar en sus comunidades. A través de CEMEX UNITE, nuestro programa y estrategia global de voluntariado, los empleados participan en actividades especializadas y participativas que permiten la detección rápida de oportunidades para abordar los principales retos del mundo que afectan a las comunidades en las que operamos. CEMEX UNITE busca vincular los intereses de nuestros empleados con iniciativas relevantes que ofrezcan una experiencia significativa. Por otra parte,

siguiendo los lineamientos globales de CEMEX, nuestros voluntarios pueden participar en iniciativas en su horario laboral, así como durante los fines de semana, lo que les permite compartir su experiencia con sus familias. En todo el mundo, los empleados de CEMEX realizaron esfuerzos extraordinarios: ofrecieron mentorías digitales con jóvenes para apoyar su desarrollo profesional; intercambiaron habilidades con nuestra cadena de valor a través de webinars; apoyaron movimientos troncales para la educación de las niñas; ofrecieron diariamente parte de su tiempo para conversar con personas mayores; establecieron contacto con las familias y comunidades de los empleados para reforzar comportamientos que pueden salvar vidas durante la pandemia; donaron tiempo de voluntariado para sanitizar espacios públicos y hospitales; contribuyeron a la identificación digital de áreas para que la ayuda humanitaria pudiera llegar a zonas remotas o en situación de exclusión. Durante 2020, reconocimos a 95 voluntarios de 20 países (1 de la Planta de Morata) por sus esfuerzos ejemplares de voluntariado y por donar su valioso tiempo para lograr una colaboración de gran impacto con las comunidades. Aunque sabemos que aún queda mucho por hacer, nos motiva ver cómo nuestros empleados están comprometidos con contribuir y colaborar en la construcción del mundo sostenible que deseamos y merecemos hoy y para las generaciones futuras. En el informe de los ODS se detallan todas las acciones que llevamos a cabo. Hemos establecido un proyecto de empleabilidad con Junior Achievement para formar a los alumnos de "Salesianos La Almunia" en conceptos de economía circular, sostenibilidad y explicar en detalle los perfiles laborales que se requieren en nuestra planta para que puedan optar a todas las vacantes disponibles (atraer talento).

¿Con qué organizaciones realiza las acciones de voluntariado y/o acción social?

Ayuntamiento de Morata
Colegio Público "Lucas Arribas" de Morata de Jalón
Cáritas
Banco de alimentos
ATADES
[1178-1632927293] RSA PLUS 2021 - Empresas y Entidades página 9/11
Bosque de los zaragozanos (ECODES + Ayuntamiento de Zaragoza)
SEO BirdLife (Día del árbol + proyecto BAP)
Junior Achievement
Salesianos la Almunia
EUPLA

¿Con qué periodicidad realiza las acciones de voluntariado y acción social?

De forma continua e incorporando todas aquellas acciones que puedan llegarnos nuevas.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

¿Qué acciones realiza la organización para la difusión de la cultura en Aragón?

Colaboramos en las Jornadas de Novela Histórica de Morata de Jalón, llevando a cabo 6 ediciones (<http://www.moratadejalon.org/la-historia-protagonista-en-morata-de-jalon/>). Colaboramos con el Festival de Cine de la Almunia (FESCILA), apoyando la cultura y el séptimo arte junto con la Fundación Florián Rey. En la edición de 2022, se estableció el premio "Futuro en Acción - CEMEX", destinado a visibilizar el cuidado y respeto por el

medio ambiente. La ganadora del premio CEMEX Futuro en Acción de esa edición fue Eva Marín con su cortometraje "Made in", que narra el largo viaje desde Bangladesh de 075731, el protagonista, revelando el grave impacto social y medioambiental de nuestro sistema de producción y consumo (<https://www.cemex.es/-/patrocinio-premios-de-festival-de-cine-de-la-almunia>).

La iniciativa EUPLA Racing Team + Mes de la Ciencia - Amigos de Morata se enmarca dentro de los acuerdos de colaboración que CEMEX y EUPLA mantienen desde hace años, demostrando la apuesta de la firma por la innovación, la mejora continua y el talento en cualquier campo del desarrollo tecnológico. La implicación de CEMEX con la educación va más allá del ámbito universitario, trabajando codo con codo con colegios e institutos para desarrollar acciones que fomentan el cuidado y la defensa del medio ambiente, así como el desarrollo sostenible. MotoStudent es una competición de motociclismo en la que participan estudiantes de todo el mundo. El objetivo es diseñar y evaluar un prototipo de moto de competición como el diseñado por EUPLA Racing Team. Además, los equipos deben crear un proyecto de viabilidad económica para la fabricación de dicha motocicleta. La competición MotoStudent, promovida por la fundación Moto Engineering Foundation (MEF), cuenta con la colaboración de importantes empresas del sector del motociclismo. Se trata de una entidad sin ánimo de lucro que impulsa los contactos y actividades de formación e innovación entre la industria de vehículos de dos ruedas y cuatriciclos, la Universidad y otras entidades relacionadas con el sector del motor.

El Bosque de los Zaragozanos es un proyecto que cubre 1.200 hectáreas de nuevos espacios verdes para la ciudad de Zaragoza. CEMEX se ha adherido a este proyecto, promovido por el ayuntamiento de la ciudad junto con ECODES. La compañía plantará 800 árboles de bosque mediterráneo, ocupando una hectárea de espacio verde con el objetivo de renaturalizar entornos industriales. La plantación se realizará el próximo mes de noviembre en un espacio muy próximo a su planta de hormigón de Cuarte, en la zona de La Plana (Zaragoza). ¿Esta colaboración reitera el compromiso que tiene CEMEX en materia de política medioambiental, en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y Acción Climática,? comenta Alfonso Conde, director de Operaciones de CEMEX en Aragón. CEMEX no ha dudado en participar en esta iniciativa sostenible, alineada con sus objetivos estratégicos en materia de sostenibilidad y su política medioambiental, y las actividades que realiza anualmente en este sentido (<https://www.cemex.es/-/cemex-plantara-arboles-en-el-bosque-de-los-zaragozanos>).

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Ayuntamiento de Morata de Jalón
Fescila
EUPLA
Ayuntamiento de Zaragoza
ECODES

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Anualmente en todas las ediciones que se celebran

COMPROMISO CON LOS ODS

¿Está comprometida su organización con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?

Sí, mi organización asume un compromiso público con la Agenda 2030 y la consecución de los ODS.

En el caso de estar adherida al Pacto Mundial de la ONU identifique la URL de su último Informe de Progreso

<https://unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/1855#company-information>
https://cop-report.unglobalcompact.org/COPViewer/2024?responselId=R_1NjUMPh4AhPFfi
x

¿Su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?

Sí

Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuáles son?

- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 15. Vida y ecosistemas terrestres.

¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

Sí, mi organización ha realizado puntualmente algún evento orientado a la sensibilización del personal con los ODSs

En caso afirmativo, información adicional

CEMEX ha llevado a cabo diversas iniciativas para sensibilizar a su personal sobre los ODS, incluyendo la organización de eventos como la Carrera 10K Morata de Jalón "Gran Premio CEMEX GO", que promueve la vida sana y el respeto por el medio ambiente. Además, ha implementado programas educativos como el "CEMEX Morata Summer Camp", enfocado en enseñar a los estudiantes sobre el ODS 3 "Salud y Bienestar", y el programa educativo "A Circular World" que ayuda a los jóvenes a entender y contribuir a la economía circular.

¿Cuenta su organización con persona/s o departamento/s concretos que se encargan de integrar los ODS en las actividades de la organización?

Sí, mi organización cuenta con un/a responsable que tiene asignada formalmente la función de integrar los ODS en las actividades que se desarrollan.

En caso afirmativo, información adicional

CEMEX cuenta con un grupo multidisciplinario y un responsable designado específicamente para integrar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en las actividades de la organización. Este equipo trabaja en estrecha colaboración con expertos de diversos campos, autoridades, clientes, proveedores, ONG y otros grupos de interés para asegurar que las estrategias y acciones de la empresa estén alineadas con los ODS. Este enfoque integral permite a CEMEX monitorizar y reportar su contribución a las metas globales de la Agenda 2030, asegurando que cada área de negocio tenga un impacto

positivo en la sostenibilidad.

¿Ha desarrollado su organización un análisis de impactos sobre los ODS priorizados?

Sí, mi organización ha analizado formalmente las competencias, tecnologías y actividades que pueden tener impacto positivo o negativo en los ODS.

En caso afirmativo, información adicional

CEMEX ha llevado a cabo un análisis formal y detallado de sus competencias, tecnologías y actividades para identificar los impactos positivos y negativos sobre los ODS priorizados. Este análisis incluye la evaluación de riesgos e indicadores financieros y no financieros asociados a los ODS, así como la alineación con la Agenda 2030 de las Naciones Unidas y el Acuerdo de París sobre el cambio climático. Además, se ha utilizado una matriz de materialidad para definir las metas de sostenibilidad y se han involucrado representantes de todas las regiones y niveles de la empresa para garantizar una visión integral y colaborativa en la implementación de acciones concretas hacia la sostenibilidad.

¿Ha tenido en cuenta su organización el contexto y/o ha realizado consultas a los grupos de interés u otros actores externos?

Sí, mi organización realiza anualmente un análisis de materialidad que incorpora consultas a los principales grupos de interés, además de la información del contexto externo.

¿Ha establecido su organización las líneas prioritarias de actuación para contribuir a los ODS priorizados -Plan de Acción de ODS- ?

Sí, mi organización cuenta con un Plan de Acción de ODS consolidado y en continua revisión.

En caso afirmativo, identifique las acciones concretas que forman parte del Plan de Acción de ODS

CEMEX ha desarrollado un Plan de Acción de ODS que incluye diversas acciones concretas alineadas con los ODS prioritarios. Algunas de estas acciones son:

ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico

Programa "Jóvenes Valores" para atraer y desarrollar talento joven.

Implementación de la iniciativa ZERO4LIFE para asegurar un ambiente laboral seguro y saludable, con el objetivo de cero incidentes incapacitantes para 2030.

ODS 9: Industria, innovación e infraestructura

Desarrollo y uso de la plataforma digital CEMEX GO, que optimiza los procesos de pedidos y reduce el uso de papel, contribuyendo a una industria más eficiente y sostenible.

Iniciativas para la creación de infraestructuras sostenibles y resilientes, incluyendo soluciones constructivas con cemento y hormigón de alta eficiencia y bajo impacto ambiental.

ODS 11: Ciudades y comunidades sostenibles

Proyecto "Pinta un Silo con Estilo" en colaboración con la Escuela de Bellas Artes de Zaragoza, enfocado en la sostenibilidad urbana.

Soluciones ecológicas para la rehabilitación de pavimentos urbanos y carreteras, promoviendo ciudades más sostenibles y habitables.

ODS 13: Acción por el clima

Programa "Futuro en Acción" para reducir las emisiones de carbono, con metas específicas como reducir un 40% las emisiones de CO2 por tonelada de material cementante para 2030.

Uso de combustibles alternos y energías renovables en las operaciones, así como la promoción de un concreto con cero emisiones netas de CO2 para 2050.

ODS 15: Vida de ecosistemas terrestres

Implementación de Planes de Acción de Biodiversidad (PAB) en canteras, en colaboración con BirdLife International, para lograr un impacto positivo neto sobre la biodiversidad.

Desarrollo de programas de rehabilitación de canteras activas y certificación de conservación de biodiversidad por terceros.

En caso de existir un Plan de Acción de ODS o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?

Sí, mi organización ha definido formalmente indicadores específicos, y ha establecido objetivos para cada una de las prioridades estratégicas de la empresa.

En el caso de desarrollar actuaciones de contribución a ODS ¿Se comunican a las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?

Sí, se comparten con las personas empleadas y los grupos de interés, fomentando la colaboración activa en todas sus fases, incluida la evaluación y medición de impacto y la comunicación sistematizada

En caso afirmativo, información adicional

CEMEX se asegura de que todas las actuaciones de contribución a los ODS se comuniquen de manera efectiva a sus empleados y grupos de interés. La empresa fomenta la colaboración activa a través de diversas iniciativas y canales de comunicación. Por ejemplo:

Comités y Grupos de Trabajo: CEMEX organiza comités de negocio responsable y grupos multidisciplinarios que incluyen representantes de diferentes áreas de la empresa y de los grupos de interés para planificar, implementar y evaluar las iniciativas relacionadas con los ODS.

Informes de Sostenibilidad: Se publica un informe anual de sostenibilidad que detalla las acciones, metas y logros en relación con los ODS. Este informe se distribuye a todos los empleados y se comparte públicamente.

Programas Educativos y de Sensibilización: La empresa realiza programas educativos como el "CEMEX Morata Summer Camp" y el programa "A Circular World", que involucran tanto a empleados como a miembros de la comunidad, educándolos sobre la importancia de los ODS y cómo pueden contribuir.

Eventos y Campañas: Se organizan eventos como la Carrera 10K Morata de Jalón y la campaña "Pinta un Silo con Estilo" que no solo promueven la participación de los empleados, sino que también buscan involucrar a la comunidad en general.

Plataformas Digitales: Utilización de plataformas digitales como CEMEX GO para facilitar la comunicación y la participación en tiempo real, permitiendo a los empleados y grupos de interés estar informados y colaborar de manera más eficiente.

Talleres y Capacitaciones: Se ofrecen talleres y cursos de capacitación sobre temas específicos de los ODS, como la salud y la seguridad laboral, la igualdad de género y la gestión ambiental.

Encuestas y Retroalimentación: Se realizan encuestas periódicas y sesiones de retroalimentación para recoger las opiniones y sugerencias de los empleados y grupos de interés, asegurando que las iniciativas sean relevantes y efectivas.