

# MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD

## 2022



**Asociación Socialmente  
Responsable**



## **ÍNDICE**

### **1. ESTRATEGIA Y ANÁLISIS**

### **2. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN**

2.1. Participación en Iniciativas Externas.

2.2. Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo.

### **3. ASPECTOS MATERIALES Y COBERTURA**

### **4. PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERES**

### **5. PERFIL DE LA MEMORIA**

### **6. GOBIERNO**

### **7. ÉTICA E INTEGRIDAD**

### **8. NUESTRO DESEMPEÑO**

#### **8.1. DIMENSIÓN ECONÓMICA**

8.1.1. Enfoque de Gestión económica.

8.1.2. Indicadores de desempeño.

## **8.2 DIMENSION AMBIENTAL**

8.2.1. Enfoque de Gestión medioambiental.

8.2.2. Indicadores de desempeño.

## **8.3 DIMENSIÓN SOCIAL**

8.3.1. Enfoque de Gestión social.

8.3.2. Indicadores de Prácticas laborales y trabajo digno.

8.3.3. Indicadores de Derechos Humanos.

8.3.4. Indicadores de Sociedad.

8.3.5. Indicadores de Responsabilidad sobre productos.

## **9. PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL**

9.1. Derechos Humanos.

9.2. Estándares Laborales.

9.3. Medio Ambiente.

9.4. Anticorrupción.

## 10. TABLA DE CONTENIDOS GRI

## **1. ESTRATEGIA Y ANÁLISIS.**

### **G4-1 Declaración del Directivo Principal.**

El sector turístico es uno de nuestros sectores prioritarios y todo lo que ha acontecido en los últimos años hace replantearse la necesidad de activar el turismo y la economía pero es esencial que sea una recuperación sostenible. Es buen momento para recordar que debemos integrar en nuestros modelos de negocio y estrategias los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 ( ODS).

Tener una estrategia sostenible, contar con medidas sanitarias y de seguridad son retos del sector turístico en nuestra área, es nuestra responsabilidad y por ende, serán cuestiones que tendrá en cuenta el viajero a la hora de elegir destino.

Este año 2022 ha resultado ser uno de los ejercicios más satisfactorios para el sector turístico, del que depende esencialmente la economía de nuestra ciudad y su entorno. Nos hemos acercado, e incluso superado en algunas ocasiones, a los récords obtenidos en el año 2019. Altas ocupaciones, recuperación del turismo internacional con niveles de visitantes cercanos a los mejores años, precio medio del alojamiento por encima de los más altos de la historia del sector, restaurantes llenos donde reservar requiere una anticipación hasta ahora desconocida etc.. Desde CIT vamos a seguir abordando los asuntos importantes con determinación y visión de futuro.

Es interesante resaltar que si bien las empresas han tenido en cuenta en su planificación y presupuestos los posibles riesgos financieros, es ahora cuando entienden la dimensión y relevancia de los denominados riesgos ESG, que son los riesgos que una empresa enfrenta respecto a su sostenibilidad, su responsabilidad social y su buen gobierno. Dichos riesgos mal gestionados pueden tener efectos negativos y por supuesto afectar a la reputación y economía corporativa.

Las perspectivas de recuperación se han visto condicionadas por la evolución del conflicto en Ucrania y su repercusión en el incremento de los costes de suministros o en el aumento del precio del transporte aéreo, entre otros.

En este sentido, desde la Asociación se ha continuado trabajando por la sostenibilidad y RSE con la actualización de la Memoria de Sostenibilidad que permite una sólida evaluación del comportamiento de la asociación en el ámbito económico, social y medioambiental y sirve como una herramienta óptima para una mejora continua.

La Asociación de Empresarios y Profesionales de Marbella, **CIT Marbella**, finaliza 2022 con un balance positivo en lo que a actividades organizadas se refiere, número de asistentes y puesta en marcha de nuevas iniciativas. A lo largo del pasado año, casi 2.000 empresarios y profesionales han participado en los actos organizados. En concreto, **CIT Marbella** ha registrado un total de 1.942 asistentes en los 27 eventos que han compuesto la programación de actos de la organización.

**CIT Marbella** ha mantenido la línea de colaboración con organismos y autoridades locales, provinciales y nacionales, con el fin de respaldar cualquier iniciativa o infraestructura que repercuta positivamente en la ciudad y ha mantenido periódicamente reuniones con instituciones y autoridades con el fin de trasladar iniciativas e inquietudes del sector empresarial que se aúnan en **CIT Marbella**.



## 2. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN.

### G4-3 Nombre de la organización.

**Centro de Iniciativas Turísticas de Marbella, CIT Marbella, Asociación de Empresarios y Profesionales.** C/Roy Boston s/n Marbella 29602. Tlf: 952906970

Web: [www.citmarbella.es](http://www.citmarbella.es)

### G4-4 Principales marcas o servicios.

En 2022 son 33 los años de trayectoria de **CIT Marbella** y seguimos apostando por la unión empresarial como razón de ser, siempre bajo el amparo de la ética empresarial y la responsabilidad social empresarial.

Iniciativas relacionadas con la gestión económica, medioambiental y social se están poniendo en marcha desde **CIT Marbella**, asociación apolítica y sin ánimo de lucro y que fomenta la principal industria: el turismo.

Las redes sociales resultan claves para promocionar aquellos temas de interés. Contamos con presencia en Twitter, LinkedIn, Facebook, Google plus, Slideshare, canal YouTube e Instagram, con una comunidad activa de más de 17.000 seguidores.

**CIT Marbella** expone sugerencias de interés para la mejora de la planificación turística a organismos oficiales como el Ayuntamiento, el Patronato de Turismo de la Costa del Sol o la Junta de Andalucía.





Como labores de promoción de la ciudad creamos conjuntamente con el Ayuntamiento de Marbella y el Bulevar de la Fama de Puerto Banús. Anualmente la Asociación hace entrega de los Premios Empresariales como reconocimiento a la labor empresarial del año y el aporte al desarrollo de Marbella y la Costa del Sol.



Confiamos seguir contando con el apoyo de nuestras cada vez más marcas asociadas, con el compromiso y el estímulo de seguir invirtiendo en objetivos de interés común: su éxito empresarial y el crecimiento de nuestro entorno socio - económico.



No dejaremos de ser el principal lobby de presión y por ello a lo largo del año se elaboran una serie de comunicados de prensa manifestando la postura de los empresarios hacia temas de actualidad.

La Asociación de Empresarios y Profesionales, CIT Marbella, integrada por empresarios y profesionales, se propone la consecución de los siguientes fines:

- Destacar la importancia turística del municipio de Marbella, promoviendo la organización necesaria que encauce, asesore y dirija los esfuerzos de entidades, organismos, instituciones, fundaciones y particulares en el municipio.
- Gestionar, representar, defender y fomentar el turismo en el enclave turístico Costa del Sol y, en particular, en el municipio de Marbella.
- Coordinar, representar, gestionar, fomentar, promover y defender los intereses empresariales, generales y comunes de sus miembros integrantes.

Y para su consecución desarrolla las siguientes actividades:

- a) Exponer a las autoridades y entidades competentes las necesidades y sugerencias que se consideren de interés para contribuir a la mejora de la planificación turística del Municipio de Marbella y del enclave Costa del Sol.
- b) Contribuir y atender la conservación y defensa del paisaje y de la arquitectura local, a la pureza, salubridad y belleza del medio ambiente, procurando la exaltación de los particulares valores de cada zona, sector y lugar turístico.
- c) Interesar y estimular el cumplimiento de las normas urbanísticas y el respeto y conservación de los estilos arquitectónicos en que se encuadren.
- d) Promover la creación de instalaciones complementarias de carácter urbanístico y turístico.
- e) Estimular toda clase de atracciones y actividades culturales, artísticas, deportivas y recreativas de acuerdo con las peculiaridades del municipio y las características de su población turística, que permita el crecimiento de la distracción y disfrute del tiempo libre de los visitantes.
- f) Ser cauce de toda clase de iniciativas para expansión y mejora de los servicios turísticos del área de acción de la Asociación.
- g) Promover y efectuar una adecuada labor de propaganda con el fin de dar a conocer los atractivos turísticos de la demarcación de la Asociación, mediante la

- edición de publicaciones y cualesquiera otros medios propagandísticos y la instalación y potenciación de Oficinas de Información Turística.
- h) Gestionar, promover y realizar cualquier otra acción que pueda contribuir al fomento turístico y empresarial del Municipio.
  - i) Establecer relaciones con Organismos análogos.
  - j) Representar y gestionar, en sus aspectos generales y comunes los intereses confiados ante todas las instancias, ya sean representativas, de gestión o de decisión, en los planos socio económicos culturales o políticos.
  - k) Fomentar las organizaciones profesionales empresariales, propiciando la unidad y solidaridad de las mismas.
  - l) Fomentar el desarrollo cultural de Marbella y especialmente la defensa protección y divulgación de su patrimonio histórico.
  - m) Estudiar todo tipo de problemas que se planteen con carácter genérico a las empresas asociadas, acordando soluciones pertinentes y estableciendo líneas de actuación común de las entidades miembros.
  - n) Elaborar recomendaciones de actuación en materia socio económica ante los poderes públicos, especialmente las referidas a los problemas de la empresa, a la política económica en general, a la planificación, a los problemas de coyuntura y a los dimanantes de las relaciones internacionales, y en particular, informar los proyectos de normas emanadas de la Comunidad Autónoma que afecten a los intereses generales del empresario marbellí.
  - o) Establecer y facilitar los servicios de interés común o específico, que requieran las organizaciones profesionales y/o entidades asociadas.
  - p) Establecer, mantener y fomentar las pertinentes relaciones con entidades españolas, extranjeras e internacionales.
  - q) Promover, gestionar y llevar a cabo, en interés de las empresas andaluzas, cuantas actividades o servicios de naturaleza social y laboral, profesional,

económica, asistencial o de formación y previsión sean acordadas por los órganos de gobierno.

- r) Editar revistas, boletines y publicaciones, en su caso, destinadas a la promoción, información y difusión de la Asociación, sus actividades y asociados, así como de las actividades de la Asociación en general.



#### **G4-5 Localización.**

La sede se ubica en Cl. Roy Boston s/n 29602 Marbella.



#### **G-4 6 Número de países en los que opera la organización.**

España

#### **G-4 7 Naturaleza de la propiedad y forma jurídica.**

La Asociación denominada **Asociación de Empresarios y Profesionales, CIT Marbella**, es una organización de naturaleza asociativa y sin ánimo de lucro, regulada por sus estatutos, por el decreto 2481/1974 de 9 de agosto de ordenación de Centros de iniciativas Turísticas, y en lo previsto en el mismo por la Ley 19/1977 de 1 de abril, reguladora del Derecho de asociación sindical y demás disposiciones vigentes dictadas en desarrollo y aplicación de aquellas, así como las disposiciones normativas concordantes.

La Asociación tiene personalidad jurídica propia y plena capacidad para obrar, pudiendo realizar, en consecuencia, todos aquellos actos que sean necesarios, para el cumplimiento de la finalidad para la que ha sido creada, con sujeción a lo establecido en el ordenamiento jurídico y a los límites establecidos en los Estatutos. Puede adquirir y poseer bienes de toda clase, así como enajenarlos, gravarlos, contraer obligaciones de todas clases y ejercer cualesquiera acciones legales. No obstante, no podrá adquirir participaciones mayoritarias en sociedades mercantiles.

#### **G4-8 Mercados donde opera.**

**CIT Marbella**, como Asociación Empresarial, dirige su actividad a empresas de Marbella y su ámbito de influencia. Nuestro ámbito territorial abarca toda la Costa del Sol, siendo su principal área de actuación, Marbella, San Pedro Alcántara y Málaga, aunque dentro de la asociación contamos con socios con sede en otras ciudades y provincias españolas, aunque con intereses empresariales en la zona de Marbella-Costa del Sol.

#### **G4- 9 Dimensiones de la organización.**

El equipo humano de la **Asociación de Empresarios y Profesionales, CIT Marbella** cuenta con seis personas que desempeñan su labor profesional en el equipo de gerencia y que desarrollan su labor diaria en la sede de la entidad. La labor principal es la de dar servicio al tejido empresarial que forma parte de **la asociación**.

Por su propia naturaleza le convierte en pieza clave para dinamizar la actividad económica y el emprendimiento, apostando por la formación y el fomento del empleo. Es un equipo estable, especializado y multidisciplinar que asume plenamente las responsabilidades de la organización y cumple con las funciones establecidas para cada departamento. En referencia al aspecto económico, la Asociación de Empresarios y Profesionales, CIT Marbella, para el año 2022 contó con un presupuesto de 295.435 €.

#### **G4-10 Dimensiones de la organización laboral.**

La Asociación de empresarios cuenta con seis trabajadores con contrato fijo, cinco mujeres y un hombre.

#### **G4-11 Convenio colectivo.**

El convenio vigente es el de Oficinas y Despachos de la Provincia de Málaga y el porcentaje de personal cubierto por el convenio colectivo es del 100%.

#### **G4-12 Cadena de suministro.**

Los proveedores de la Asociación son aquellos que nos suministran las herramientas para ejercer nuestra actividad como el mantenimiento informático, la página web, material de oficina, mantenimiento, telefonía, limpieza etc...

#### **G4-13 Cambios significativos durante el periodo cubierto con la Memoria.**

No hay cambios significativos durante dicho periodo.

#### **G4-14 Principio de precaución**

Por el tipo de entidad que somos no aplicamos principios de precaución que hace referencia a los posibles impactos ambientales. **CIT Marbella** estudiará si es necesario analizar los posibles impactos de los grupos de interés.

#### **G4-15 Iniciativas en la que participamos.**

CIT Marbella no se ha adherido en 2022 a nuevas iniciativas.

#### **G4-16 Entidades a las que pertenecemos.**

**La Asociación de Empresarios y Profesionales, CIT Marbella**, forma parte de la Red CSEA de la Confederación de Empresarios de Andalucía. Es miembro del Pleno y de la Comisión de Turismo de Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de la provincia de Málaga. Forma parte de la Confederación de Empresarios de Málaga, formando parte de su Comité Ejecutivo y de su junta directiva. Pertenece también a Turismo y Planificación Costa del Sol y al Foro de Saneamiento Integral de la Costa del Sol, además de ser parte del Consejo Económico y Social de la ciudad y del Consejo Asesor de Comercio y Empresa. La Asociación ha participado en diferentes mesas sectoriales organizadas por el Ayuntamiento de Marbella para analizar las inquietudes y peticiones de los diferentes sectores empresariales de la ciudad, como nuevas tecnologías, turismo, plan estratégico etc. De igual manera ha sido partícipe de la Mesa de Calidad destino Costal del Sol- Consorcio Qualifica. Forma parte y participa activamente en el Foro Innovación y Promoción Turística de Marbella.



En 2018 **CIT Marbella** se adhiere a la Declaración Empresarial de Málaga sobre la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Ha impulsado la creación y puesta en marcha de la oficina del emprendedor, en colaboración con el Ayuntamiento de Marbella y la Confederación de Empresarios de Málaga, CEM.

Participamos periódicamente en los Foros de Saneamiento Integral de la Costa del Sol, Fitur, Asamblea General de la Confederación de Empresarios de Andalucía, CEA, Junta Municipal de Distrito y Senda Azul. Participa en el Proyecto de Creación y Fundación del Foro de Turismo e Innovación de Marbella junto con al Ayuntamiento de la ciudad.



### **Premios y reconocimientos recibidos durante el periodo formativo.**

Reconocimiento a **CIT Marbella** por parte de Marbella Basket, un club que da la posibilidad de formarse en los valores del baloncesto y que cuenta con casi 400 fichas federativas y más de 250 jugadores.

**Anteriores distinciones recibidas por CIT Marbella:**

**VII EDICIÓN PREMIOS HACEMOS MÁLAGA 2020**

Acto de entrega de los Premios y reconocimientos al tejido empresarial privado, que ha venido demostrando su enorme capacidad de empuje, de compromiso y buen hacer durante este tiempo.

**RECONOCIMIENTO EMPRESAS ADHERIDAS AL PROGRAMA DEL CARNET DE DEPORTISTA 2021**

Acto de entrega de reconocimientos.

**DISTINCIÓN POLICÍA LOCAL (2017)**

Acto conmemorativo 150 aniversario Policía Local de Marbella celebrado en el Palacio de Ferias y Congresos de Marbella. Reconocimiento a la labor de la **Asociación de Empresarios y Profesionales, CIT Marbella**, en el transcurso del acto.

**PREMIOS ONEZONE ( 2014)**

Mejor Asociación Empresarial de la Costa del Sol.

**DIPLOMA DE ADHESIÓN AL PACTO MUNDIAL (2013)**

Iniciativa enmarcada en el Convenio de colaboración en materia de RSE, suscrito por la Diputación de Málaga con la Confederación de Empresarios de Málaga (CEM).

**PLACA DE HONOR: CRUZ EUROPEA DE ORO AEFE (2012)**

Agrupación Española para el Fomento Europeo.

**PREMIO A LA EXCELENCIA 2011**

Beautiful People Magazine.

**MEDALLA DE ORO DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA 2010**

Diputación Provincial de  
Málaga.

### **DISTINCIÓN AEDH**

Asociación Española de Directores de Hotel de Andalucía.

### **3. ASPECTOS MATERIALES Y COBERTURA.**

#### **G-17 Información financiera.**

En el año 2022 contamos con un presupuesto de 295.435€ En 2022 el total de ingresos ha sido de 323.527,925€ y 312.521,81€ de gastos, obteniendo un beneficio de 11.006,11€ con respecto a 2021 en el que se obtuvo una pérdida de 14.553,07€. El fondo de la Asociación a 31 de diciembre del 2022 es de 88.629€.

#### **G-18 Proceso de descripción de la memoria.**

La periodicidad del informe será de carácter anual. Los contenidos incluidos en la Memoria de Sostenibilidad de la **Asociación de Empresarios y Profesionales, CIT Marbella**, reflejan el perfil de la entidad, centrándose en los aspectos sociales, económicos y ambientales. Por la propia naturaleza de la asociación, algunos indicadores incluidos se han adaptado a la idiosincrasia de **CIT Marbella**.

En la memoria se han analizado cuales son nuestros grupos de interés, incluyendo información relevante tanto para **la Asociación** como para dichos grupos, lo que nos servirá de base para establecer un plan de acción más concreto, acorde a las necesidades reales y más eficaz. Para la determinación de los contenidos de la Memoria hemos partido desde los principios del contexto de sostenibilidad, y de la participación de los

grupos de interés, para identificar los aspectos materiales (principio de materialidad), de la forma más detallada posible (principio de exhaustividad).

Para el desarrollo de esta Memoria se han tenido en cuenta los Principios recogidos en la Guía para la elaboración de **Memorias de Sostenibilidad-G4, de la Global Reporting Initiative**. Hemos aplicado los principios según indicamos:

### **Principios para determinar el contenido de la Memoria.**

#### **Como lo hemos aplicado en nuestra organización:**

Participación de los grupos de interés: Hemos identificado y priorizado a los grupos de interés, y hemos tratado de identificar los temas relevantes y aquellos que tienen mayor impacto y son de preocupación para ellos.

**Contexto de sostenibilidad:** Tratamos de abordar nuestro desempeño en el sentido más amplio, teniendo en cuenta en la medida de lo posible de nuestra contribución social, económica y medioambiental en nuestra comunidad y en aquellos otros lugares donde desarrollamos nuestras actividades.

**Materialidad:** Hemos analizado 4 grandes áreas de riesgo (ética, social, laboral y medioambiental). Dentro de estas, hemos analizado 10 subáreas evaluando tanto el impacto que generan en la organización, como el que se genera en cada uno de los grupos de interés. Este análisis nos permite conocer y entender cuáles son los aspectos más relevantes para nuestra organización.

**Exhaustividad:** La Memoria recoge e informa sobre los aspectos más relevantes identificados, tanto para la organización como para los grupos de interés, en las dimensiones social, económica y medioambiental.

### **Principios para determinar la calidad de la Memoria.**

#### **Como lo hemos aplicado en nuestra organización:**

---

**Equilibrio:** Hemos recogido de manera equilibrada tanto aquellos aspectos donde hemos conseguido un desempeño positivo como aquellos otros donde la organización debe avanzar, tratando de reflejar una imagen fidedigna de nuestra organización.

**Comparabilidad:** Hemos recogido información de nuestro desempeño de años anteriores, lo que permite comparar nuestra evolución aportando una información significativa a los grupos de interés.

**Precisión:** Hemos tratado de ser precisos y detallados en la información aportada, ya sea de forma cualitativa o cuantitativa, que permite evaluar nuestros enfoques y progresos en cada aspecto sobre el que informamos.

**Puntualidad:** Se establece una periodicidad anual para la elaboración de las próximas memorias.

**Claridad:** Nos hemos esforzado para que la información que recoge la memoria esté estructurada, sea manejable, accesible y comprensible para los grupos de interés.

**Fiabilidad:** Contamos con los procesos y los registros de todas las actividades que hemos desarrollado para la elaboración de la memoria, desde el análisis de los grupos de interés, a nuestros análisis de riesgos de sostenibilidad, de forma que se puedan evaluar y garantizar la fiabilidad de los datos y la información que contiene.

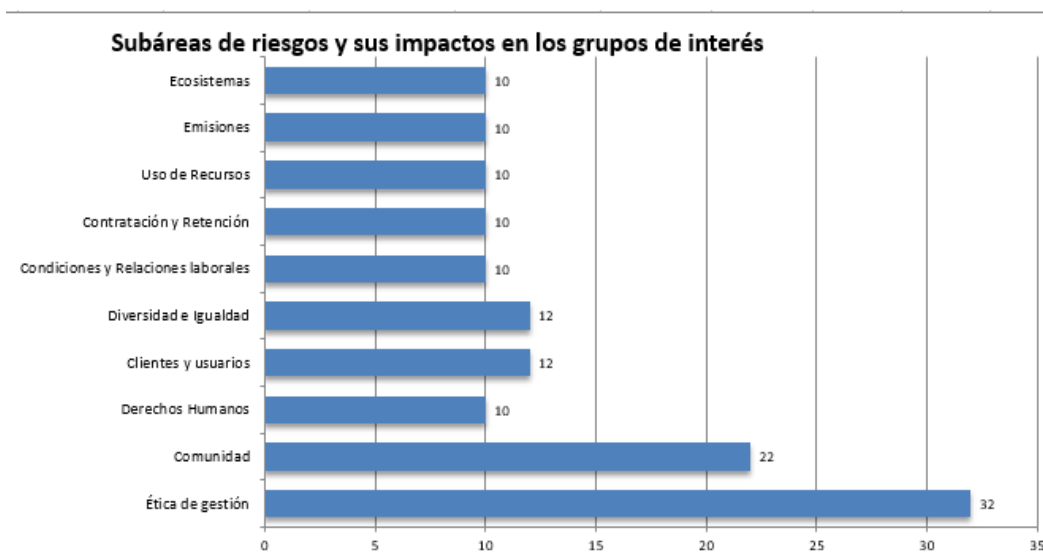
### **G-19 Identificación de los aspectos materiales.**

Tal y hemos comentado, para la identificación y priorización de los temas relevantes, hemos analizado 4 grandes áreas de riesgos relacionados con la sostenibilidad: Ética, Social, Laboral y Medioambiental, que se dividen en 10 subáreas: Área de riesgo - Subáreas

- Ética, soborno y corrupción
- Social Comunidad
- Derechos humanos
- Clientes / usuarios

- Laboral Diversidad e igualdad
- Contratación y retención
- Condiciones laborales
- Medioambiental Emisiones
- Recursos
- Ecosistemas

Hemos evaluado el impacto de cada una de estas áreas de riesgo desde dos enfoques: el del impacto en la estrategia de la organización, y el del impacto en cada uno de los grupos de interés. Los resultados de esta evaluación se presentan a continuación:



#### **G-20 Coberturas de los aspectos materiales internos.**

Hemos analizado los impactos generados en cada subárea de riesgo, tanto dentro de la organización (actividades, operaciones, estrategia, entre otros), como en relación a los grupos de interés internos (ver grupos de interés en G4-24).

#### **G-21 Coberturas de los aspectos materiales externos.**

De forma similar, hemos analizado los impactos que cada subárea de riesgo se pudiera generar a través de la cadena de suministro, o en relación a los grupos de interés externos (ver grupos de interés en G4-24).

**G-22 Cambios en la relación a memorias anteriores.**

Nuestra décima memoria de sostenibilidad corresponde al año 2022. No comprende cambios con respecto a memorias de años anteriores.

**G-23 Cambios en el alcance y la cobertura de cada aspecto en relación a las memorias anteriores.**

Como asociación empresarial tenemos una prioridad: generar valores sostenibles en el tiempo. Somos conscientes del valor añadido que supone la RSC y el asociacionismo para las empresas y la seguridad que es formar parte de un grupo de empresarios que en sus respectivos sectores, realizan su labor comprometidos con la excelencia y la completa satisfacción de sus clientes.

**4. PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS.**

**G-24 Nuestros grupos de interés.**

G1-Empresas socias **CIT Marbella**.

G2-Empresas no socias.

G-3 Equipo de Gerencia **CIT Marbella**.

G-4 Junta Directiva **CIT Marbella**.

G-5 Proveedores.

G-6 Organizaciones empresariales: Confederación de Empresarios de Málaga, Andalucía.

G-7 Administraciones.

G-8 Otras instituciones.

G-9 Medios Comunicación.

G-10 Marbella y su entorno.

En relación con nuestros grupos de interés, debemos resaltar que la **Asociación de Empresarios y Profesionales, CIT Marbella** realiza esta Memoria bajo el Plan Málaga Pymes Responsables Sostenibles, proyecto de la Confederación de Empresarios de Málaga, para integrar la responsabilidad social en las PYMES malagueñas.

#### **G-25 Criterios de selección y priorización.**

Tras la identificación de los grupos de interés de nuestra organización hemos realizado una priorización de los mismos, y para ellos hemos utilizado dos criterios:

##### **Criterio Influencia:**

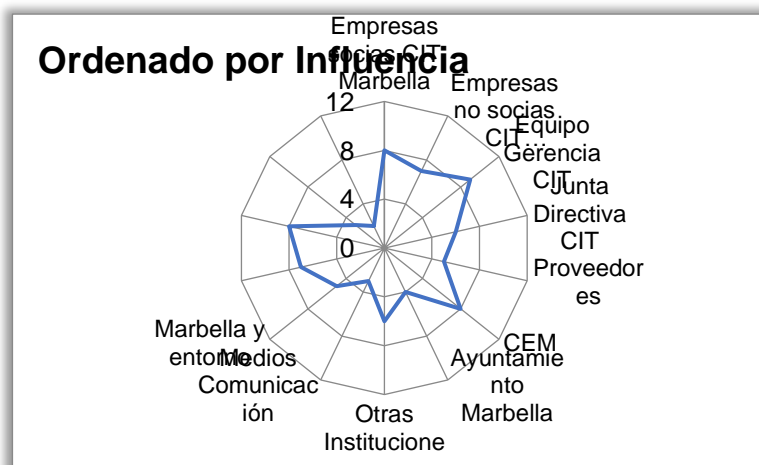
La Influencia define en qué medida el Grupo de Interés tiene poder, autoridad o valimiento para influir en la organización (p.e. en los servicios que presta, o en su funcionamiento), o en la capacidad que tiene esta de alcanzar sus objetivos y estrategias.

##### **Criterio Dependencia:**

La Dependencia hace referencia a la capacidad que tiene el grupo de Interés de elegir otra alternativa a la ofrecida por la Organización.



De esta forma posicionamos a los grupos de interés en una matriz que nos permite establecer diferentes comportamientos y actuaciones en función de la misma.



## G-26 Diálogo con los grupos de interés.



## G-27 Temas clave de los grupos de interés

La Asociación de Empresarios y Profesionales de Marbella, CIT Marbella, tiene un compromiso como asociación empresarial con sus grupos de interés, debiendo ser referente para dichos grupos, en ética, entorno social, derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y economía.

Es primordial incorporar a los grupos de interés en las diferentes reflexiones que se tienen a la hora de elaborar el plan estratégico anual.



Hemos conseguido que para una gran parte del sector empresarial de Marbella, formar parte de la asociación de empresarios más representativa e influyente de la Costa del Sol, donde se ejerce un trabajo muy activo, y de gran profesionalidad, enfocado a generar negocio entre sus miembros y facilitar oportunidades de formación y apoyo al desarrollo de las empresas, sea un activo para todos ellos.

Una asociación que siempre defiende una marca de primer nivel como es Marbella. Seguimos apostando por la sostenibilidad.

La Asociación es un punto de encuentro con otras empresas para fomentar la 'Marca Marbella' y Costa del Sol como destino turístico, promover el respeto al entorno local, así como trabajar para la consecución de objetivos socioeconómicos y políticos comunes, una asociación que defiende siempre una marca de primer nivel como es Marbella.

Cuando hablamos de ética empresarial con empresarios que apuestan por mantener el máximo beneficio en sus empresas, el reto es aún mayor: que las empresas entiendan que la sociedad, sus propios y clientes y resto de sus stakeholders ya buscan algo más que buena calidad en los productos, quieren una empresa con valores éticos y sólidos que contribuyan al desarrollo social.



Los encuentros empresariales en formato de Almuerzos Mensuales de Socios, que cuentan con el apoyo de Grupo Vithas.

En enero de 2022 nos acompañó Arturo Bernal, Consejero Delegado de Extenda - Andalucía Exportación e Inversión Extranjera que habló sobre “Retos y oportunidades para la empresa andaluza en el mercado global.”

En febrero de 2022 participó Juan Guruceta, Fundador y Ceo de Divilo con su ponencia “Eliminando el datáfono en las empresas: Divilo, la Fintech de las empresas y los autónomos”.

En marzo contamos con Mari Fran Carazo Villalonga, Consejera de Fomento, Infraestructuras y Ordenación del Territorio quien ofreció la ponencia “Marbella y Andalucía, en el camino de la recuperación”.

En abril, Felipe Romero, Director de Málaga Tech disertó sobre “Málaga Techpark: Presente y Futuro.”

En mayo, Carmen Alonso, Head of New Flows para el Sur de Europa de Visa nos habló de “Los pagos digitales como motor de la innovación”.

En junio, Antonio Luis Cansino, Gerente del Hospital Costa del Sol, ofreció una ponencia sobre “Ampliación y Nuevos retos en el Hospital Costa del Sol”.

En septiembre, Ángeles Muñoz, Alcaldesa de Marbella, disertó sobre “Un Plan para Marbella”.

**Almuerzos de socios CIT**



# Un Año en Imágenes, 2022

## Almuerzos de socios CIT





Se ha consolidado el evento de networking “La Red”, uno de los eventos de mayor acogida entre las empresas asociadas. El objetivo es ampliar la red de contactos profesionales, de manera rápida y organizada, o lo que es lo mismo, afianzar sinergias empresariales. Este encuentro tiene una firme intención: la experiencia de disfrutar haciendo negocio. En 2022, Da Bruno Sul Mare, Terral Club, Marbella Arena, Nvoga Marbella Realty, Amare Marbella Beach Hotel, Magna Golf, Centro House y Casino Marbella son los establecimientos asociados que han acogido este evento.



Otra iniciativa, **“Tiempo de Expertos”** que nació durante la pandemia, sigue congregando a profesionales especializados en diferentes materias para que los socios de **CIT** puedan consultar, analizar, y extraer conclusiones de interés sobre temas de actualidad para el tejido empresarial.



Participantes 2022:

-Sagardoy Abogados. " Aspectos prácticos de la Nueva Reforma Laboral, aprobada por el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo."

Se ha mantenido con éxito los **“Directos de Instagram”**, iniciativa a través del perfil oficial de Instagram (@citmarbella) para potenciar la imagen y proyección de las empresas socias mediante esta red social y ofrecer contenidos interesantes para la audiencia.

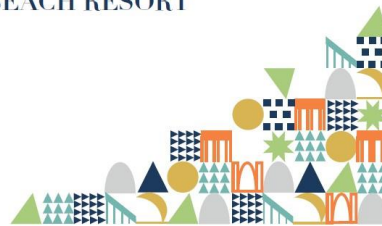
- Directo de Instagram con Paco García, Dir. Desarrollo Agrícola y Gastronómico de Frutas y Verduras Eladio; Calma Eladio, quién habló sobre la apuesta de la empresa por la producción propia, creando su sello de proximidad “ Calma”.



- Directo de Instagram con el Director de Relaciones Institucionales de Medac, Emilio Morales. “Medac, la revolución de la formación”.
- Directo Instagram con tres empresas asociadas: Blizz Art Gallery, Isabel Martín Pintora y Heidi Gubbins Interior Design - “Una cita con el coleccionismo, el arte y la decoración. Rompe esquemas, rodéate de belleza”.
- Directo de Instagram con Antonio Díaz, Gerente Turismo y Planificación Costa del Sol – "Gestión de la marca turística Costa del Sol para liderar el ranking de destinos turísticos preferidos del mercado nacional e internacional".



HOTEL PUENTE ROMANO BEACH RESORT  
25 de noviembre, 21.00 pm



**CIT Marbella** ha renovado sus acuerdos de colaboración con Unicaja Banco y Banco Sabadell, Hospital Vithas Xanit Internacional y Quirónsalud Marbella.

En 2022 hemos celebrado la XXII Edición de los Premios Empresariales, en Puente Romano Beach Resort & Spa Marbella la entrega de los XXII Premios Empresariales de la Asociación de Empresarios y Profesionales, **CIT Marbella** y con los que se reconoce

públicamente al Empresario, Institución y a la Promoción Turística que ha destacado en el ejercicio de su labor a lo largo de este año.

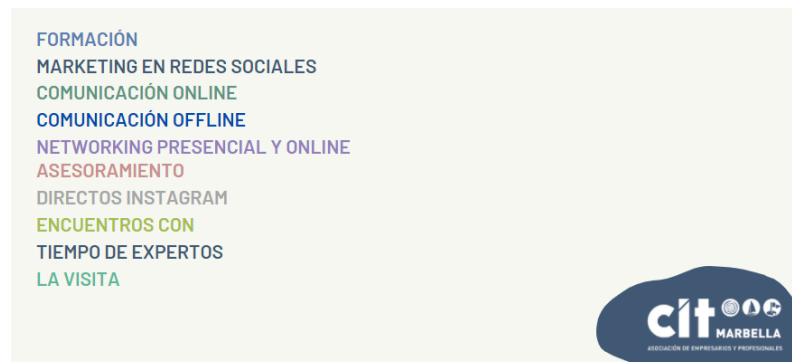
Los ganadores de los XXII Premios Empresariales **CIT Marbella** 2022, con los que se reconoce públicamente al Empresario o Institución que hayan destacado en el ejercicio de su labor a lo largo del año, han sido D. Cristóbal Parra y el Servicio de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento del Ayuntamiento de Marbella. El “Premio Especial Luis Cierco a la Promoción Turística de Marbella” se le ha concedido a Senda litoral de la Diputación de Málaga.



Asimismo, se ha mantenido la línea de colaboración con organismos y autoridades locales, provinciales y nacionales, con el fin de respaldar cualquier iniciativa o infraestructura que repercuta positivamente en la ciudad.

Además asiste y participa periódicamente en Consejo Asesor de Comercio del Ayuntamiento, Foro Saneamiento Integral de la Costa del Sol Occidental, Junta Directiva y Comité de CEM y Comisión de Turismo de la Cámara de Comercio, Industria y Turismo, Foro de Innovación y Promoción Turística de Marbella, Pleno de la Cámara de Comercio o la Mesa de Trabajo territorial de Distrito Marbella Oeste.

Fomentamos la interrelación empresarial organizando actos que generen nuevos contactos y oportunidades de negocio.



**Encuentros Empresariales. Profesionalidad, Rigor,  
 Coherencia**



Desde la Asociación de Empresarios y Profesionales, **CIT Marbella**, continuamos ofreciendo jornadas y talleres con profesionales especializados.

Con el periodista Pablo Herreros se organizó la charla/taller sobre "Sé transparente y te lloverán clientes" que tuvo lugar en el Palacio de Congresos de Marbella.



Junto a las empresas Beex y Pinturas **CIT Marbella**, organizó la jornada sobre " Empresas con alma, más allá del precio y el producto" en la cual se ahondó en la marca personal y la experiencia de cliente.

**"EMPRESAS CON ALMA, MÁS ALLÁ DEL PRECIO Y EL PRODUCTO"**  
**MARCA PERSONAL Y EXPERIENCIA DE CLIENTE**  
JUEVES 17 MARZO. 9:30 HRS. PALACIO CONGRESOS MARBELLA



**BELÉN GONZÁLEZ**  
**beex**  
CUSTOMER EXPERIENCE



**cit**   
**MARBELLA**  
ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS Y PROFESIONALES



**MANUEL ESPIRITUSANTO**  
**Pinturas Andalucía**

De igual manera se han realizado otras actividades de networking , desayunos, foros etc... que forman parte, junto a las jornadas formativas de las actividades habituales de la organización empresarial.

### JORNADAS FORMATIVAS



Recuperamos tras la pandemia la celebración de las jornadas de liderazgo empresarial “Propuestas para tiempos extraordinarios. Liderar para transformar” que celebramos anualmente en Les Roches Marbella y que en esta edición contó como ponentes con

Gloria Lomana, Pedro Serrahima (Telefónica), Alejandro Sánchez Blanes (Freepick) y Joaquín Cuenca (Freepick).

# 21 *Jornadas liderazgo Empresarial*

ABRIL

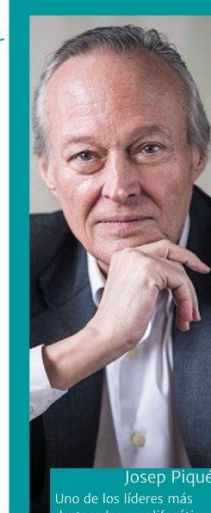
LES ROCHES  
 MARBELLA  
 8.45-15.00HRS

PROPUESTAS PARA TIEMPOS  
 EXTRAORDINARIOS.  
 LIDERAR PARA TRANSFORMAR



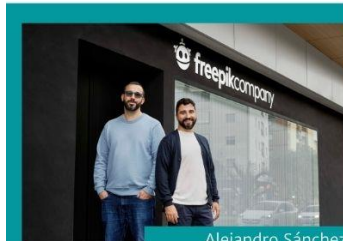
Pedro Serrahima

Director Experiencia de Cliente, Publicidad y multimarca de Telefónica. Ex Managing Director Pepehome.com y Globalia



Josep Piqué

Uno de los líderes más destacados y polifacéticos de nuestro país, tanto en el ámbito empresarial y directivo como en el político.



Alejandro Sánchez & Joaquín Cuenca

Cofundadores de Freepik Company



Gloria Lomana

Presidenta 50850 Gender Leadership Advisory. Ex directora de Informativos en Antena 3









Junto con Hiágora, formación en ventas y consultoría avanzada, se organizó la sesión formativa “Entrenamiento comercial: Herramientas eficaces para defender el margen comercial”, enfocada a empresarios y directivos. En esta sesión práctica se trabajó el proceso de venta directa, objetivando el mismo, para que pueda ser medido, y en consecuencia mejorado.

EVENTO PRESENCIAL  
EXCLUSIVO PARA EMPRESARIOS Y DIRECTIVOS

**ENTRENAMIENTO COMERCIAL**  
Herramientas eficaces para defender el margen comercial

📅 23 de junio 2022 ⌚ De 9:30h a 11h

Inscríbete



En colaboración con Windup, se organizó la jornada sobre "Metaverso, Tik Tok y Twitch: Los nuevos canales del Marketing." En el transcurso de la jornada se habló sobre los nuevos canales de creación de contenidos en marketing digital, como el metaverso, y cómo aplicarlo en marketing y en e-Commerce; tik tok para empresas y cómo usar esta red social en tu estrategia digital y twitch, y su forma de uso para vender más y conectar con nuevas audiencias.

20 SEPTIEMBRE  
DE 9:30 A 11:30

NUEVOS  
CANALES DEL  
**MARKETING**

METAVERSO,  
TIK TOK Y  
TWITCH



La Asociación de Empresarios y Profesionales, **CIT Marbella**, en colaboración con Martínez- Echevarría Abogados, organizó la jornada especializada sobre Build to Rent y Socimi.



Junto con Business & Marketing School se organizó la jornada sobre Competencias y Habilidades del Director Comercial, con la participación del experto Luis Cadenas.





La Asociación de Empresarios y Profesionales, **CIT Marbella** y Esic Business & Marketing School, en colaboración con la Delegación de Comercio del Ayuntamiento de Marbella organizaron "El encuentro de los líderes empresariales. Contó con la presencia de José Juan Agudo, Co-Director en Atman Hub SL y Profesor en Liderazgo, Desarrollo y Coaching de Equipo y Organizacional en ESIC Business & Marketing School, quién nos habló sobre "El nuevo Liderazgo 3.0, Inteligencia organizacional y gestión de equipos. Se han reforzado las reuniones de atención al socio que refuerzan las relaciones con nuestro principal grupo de interés, los socios CIT.

#### **Reuniones más relevantes:**

- Reunión con el Secretario General de los Autónomos, ATA, José Luis Perea, para abordar los problemas de los autónomos de Marbella.
- Reunión telemática con Agencia Evaluadora Andaluza de la Calidad en las Universidades. Colaboración en proceso de acreditación calidad titulaciones.
- Reunión nueva Directora Territorial Caixabank Andalucía Oriental, Marina Yatsenyuk.
- Reunión con representantes Banco Sabadell en Marbella.
- Reunión con el nuevo Gerente del Hospital Costa del Sol, nuevo gerente Antonio Cansino.

- Reunión con el nuevo Director Puente Romano, D. Gonzalo Rodríguez.
- Reunión con la Alcaldesa de Marbella. El Presidente de la Asociación de Empresarios y Profesionales de Marbella, CIT Marbella, D. Juan José González, los Vicepresidentes, D. José Luque, D. Francisco Montero, y D. Ricardo Bocanegra, y el vocal. D. José Carlos Moreno, han mantenido un encuentro con la Alcaldesa de Marbella, Dña. Ángeles Muñoz, y el Teniente de Alcalde, D. Félix Romero, con motivo de la reciente reelección de la nueva Junta Directiva de CIT Marbella.
- Reunión Seguridad, Ayto Marbella. Proyecto Videovigilancia y nuevas medidas y medios en materia seguridad con concejal seguridad, José Eduardo Díaz y Jefe Intendente Policía Local, Javier Martín.
- Reunión con Javier Porcuna, Director de Coordinación Interna en Acosol.
- Reunión con nueva delegada de Turismo, Cultura y Deporte, Gemma del Corral en la Delegación Provincial de Málaga.
- Reunión Junta Directiva CIT Marbella con la concejal delegada de Ordenación del Territorio y Vivienda, Francisca Caracuel - tema PGOU Marbella.
- Reunión Marbella FC con CEO y directiva en Sede Marbella FC.
- Reunión con nuevo Capitán Guardia Civil, D. Alonso Gómez Ocón.

**Reuniones institucionales**



ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS Y PROFESIONALES

## Reuniones institucionales





En el transcurso del pasado ejercicio, se celebró, como es habitual, la Asamblea General Ordinaria y Extraordinaria de CIT Marbella siendo reelegido a Juan José González Ramírez como presidente de CIT Marbella para los próximos cuatro años. El empresario y abogado afronta así su cuarto mandato, tras ser elegido en 2011 cuando asumió la presidencia de la Asociación de Empresarios y Profesionales de Marbella, CIT Marbella.

Revalidado como presidente de **CIT Marbella**, González ha compartido su alegría al contar con la confianza de la organización empresarial más representativa y de mayor relevancia en Marbella, con cerca de 500 empresas asociadas y comprometida desde 1989 con el tejido económico y empresarial, así como con la promoción de la marca Marbella-Costa del Sol, como destino turístico de primera categoría.

Con relación a la presentación de las candidaturas a Junta Directiva y la celebración de las elecciones, tan sólo fue presentada en tiempo y forma una candidatura, la encabezada por Juan José González, y automáticamente se ha proclamado electa, de conformidad con los estatutos de la asociación (Artículo 17). La candidatura y, por lo tanto, la nueva Junta Directiva de **CIT Marbella** está formada por:

**TRIAY ESPAÑA, S.L.** - D. Juan José González

**FUERTE HOTELES** - D. José Luque

**GOMEZ & MOLINA** - D. Miguel Gómez y Molina

**FRANCISCO MONTERO JIMENEZ** - D. Francisco Montero

**GESTORIA BOCANEGRA** - D. Ricardo Bocanegra

**UHY FAY & CO** - D. Joseph Fay

**VIAJES SALDUMAR** - D. Sergio García Ferreira

**Materiales de Construcción Fernando Moreno** - D. José Carlos Moreno

**CARACUEL ABOGADOS** - D. Antonio Caracuel

**LA ZAGALETA** - D. Jacobo Cestino

**HOTEL LOS MONTEROS** - D. Fernando Al Farkh

**VITHAS XANIT HOSPITAL INTERNACIONAL** - D<sup>a</sup>. Mercedes Mengíbar

**LES ROCHEs** - D. Carlos Díez de la Lastra

**HIDRALIA** - D<sup>a</sup> Matilde Mancha

**FM CONSULTING** - D. Fausto Martínez

**PUYA CAPITAL** - D. Francisco Puya

**SALVADOR GUERRERO ABOGADOS** - D. Enrique Sánchez

**MARIA TERESA GOZALO** - D<sup>ña</sup>. María Teresa Gozalo

En el transcurso de la Asamblea se procedió a la aprobación del acta de la Asamblea pasada, cuentas del 2021 (que han sido previamente auditadas) y presupuesto para el ejercicio 2022. Además, se presentó la Memoria Anual de Actividades 2021 y la gestión de la Junta Directiva.



En **CIT Marbella** contamos con acuerdos con los medios de comunicación generalistas para que nuestros socios puedan presentar sus propuestas de servicios. Ven y date a conocer a través de radio y televisión, tanto en español como en inglés, en los programas que tenemos cada semana con nuestros medios colaboradores.



Es continua la relación con los medios y nos hemos consolidado como fuente de información en nuestra zona de influencia, siendo demandada nuestra para entrevistas, mesas redonda, debates etc.



En relación con los medios de comunicación se ha continuado en la línea de años anteriores, de comunicación fluida con los mismos, atención personalizada y respuesta inmediata ante la petición de entrevistas o declaraciones, siendo fuente de información para los medios locales y regionales, con atención personal con cada medio de comunicación nuevo que nace en la provincia.

En el mes de mayo se procedió a renovar el boletín semanal de noticias de actualidad, denominado “MagaCIT”, que cuenta con el apoyo de Quirón Salud y que aúna las principales noticias de turismo, actualidad, economía, vivienda y urbanismo.



Como valor añadido por ser miembro de **CIT Marbella**, los socios han tenido acceso a entradas e invitaciones exclusivas a diferentes eventos celebrados en la Costa del Sol además de ventajas y condiciones exclusivos con importantes descuentos.

Periódicamente se mantienen reuniones con instituciones y autoridades con el fin de trasladar iniciativas e inquietudes del sector empresarial que se aúnan en la **Asociación de Empresarios y Profesionales, CIT Marbella**, manteniendo la línea de colaboración con organismos y autoridades locales, provinciales y nacionales, con el fin de respaldar cualquier iniciativa o infraestructura que repercuta positivamente en la ciudad y mantiene periódicamente reuniones con instituciones y autoridades con el fin de

trasladar iniciativas e inquietudes del sector empresarial que se aúnan en **CIT Marbella**. Entre las mismas, destacan reuniones con instituciones como la Mancomunidad de Municipios de la Costa del Sol, la Delegación de Sostenibilidad del Ayuntamiento marbellí sobre Plan estratégico, Mesas sociales para el empleo, reuniones periódicas con los máximos responsables de las fuerzas y cuerpos de Seguridad en Marbella, con el responsable de Turismo en la ciudad.

**CIT Marbella** mantiene su compromiso con el desarrollo económico, cultural y social del municipio y su piedra angular es la relación con sus grupos de interés, sobre todo con el grupo “Socios CIT” y esto marca la línea estratégica de la Asociación. Conocer los índices de opinión /calidad es clave, lo que se realiza mediante encuestas de satisfacción, seguimiento telefónico tras nuestros actos etc. Los resultados obtenidos permiten tomar decisiones para mejorar nuestros servicios.

El pasado año se planificó estrategia para la presencia en las principales redes sociales y este año continuamos impulsando nuestras redes sociales, incrementando nuestro número de seguidores y activando el blog corporativo; herramientas básicas para una relación directa, fluida y ágil con los diferentes grupos de interés. El tráfico en la nueva web ha crecido considerablemente además de la interacción de los socios en sus propios minisites. En redes sociales se alcanza ya casi los 20.000 seguidores.

Fomentamos las sinergias entre empresas asociadas y abogamos por la colaboración entre las mismas.



## 5-PERFIL DE LA MEMORIA.

G-32 Opción de conformidad e índice.

Esta Memoria se ha realizado según la opción "esencial o core" de la Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad de GRI.

El índice de contenidos GRI se encuentra al final de la presente memoria.

G-33 Verificación externa.

No se realiza verificación externa de la Memoria.

## 6. GOBIERNO.

La Asociación de Empresarios y Profesionales, **CIT Marbella**, como organización empresarial, celebra su Asamblea de Socios con carácter anual, estando establecido en los estatutos, la celebración de elecciones cada cuatro años.

### JUNTA DIRECTIVA DE CIT MARBELLA

Presidente **CIT Marbella** - Juan José González Ramírez

Vicepresidente - José Luque García

Vicepresidente y secretario - Francisco Montero Jiménez

Vicepresidente - Ricardo Bocanegra Sánchez

Tesorero - Joseph Fay Viota

Vocal y miembro del Consejo Empresarial de Turismo de CEA - Miguel Gómez y Molina

Vicesecretario y relaciones institucionales Turismo y Planificación Costa del Sol, S.L.U -

Antonio Caracuel García

Vocal - Sergio García Ferreira

Vocal - José Carlos Moreno Pedrazuela

Vocal - Mercedes Mengíbar Torres

Vocal - Carlos Diez de la Lastra

Vocal - Matilde Mancha de Espinosa

Vocal - Jacobo Cestino Castilla

Vocal - Fausto Martínez Villa

Vocal - Fernando Al Farkh García

Vocal - Francisco Puya García

Vocal - Enrique Sánchez González – Baja en Noviembre de 2022.

Vocal – María Teresa Gozalo

**EQUIPO DE GERENCIA CIT MARBELLA:**

Gerente: Dña. Begoña Castillo Velasco.

Secretaria de Gerencia: Dña. Rocío Jaime Ortiz.

Administración: Dña. Yolanda Turrillo Candón.

Gabinete de Comunicación y Prensa: Dña. Carmen Sánchez Serrano.

Gabinete de Comunicación y Prensa: Dña. Belén Cantos Rueda.

Relaciones Públicas y Comercial.

D. Carlos Sánchez Urbano.

EQUIPO DE GERENCIA



Gerente  
Begoña Castillo Velasco



Secretaria de Gerencia  
Rocio Jaime Ortiz



Administración  
Yolanda Turrillo Candón



Gabinete de Comunicación y Prensa  
Carmen Sánchez Serrano



Gabinete de Comunicación y Prensa  
Belén Cantos Rueda



Responsable Comercial y RR.PP.  
Carlos Sánchez Urbano



## ÓRGANOS DE GOBIERNO DE CIT MARBELLA

1. Asamblea General Ordinaria de socios, que se celebra anualmente.
2. Junta Directiva de CIT Marbella.
3. Parte ejecutiva: equipo de gerencia de CIT Marbella.

## 7. ÉTICA E INTEGRIDAD

### **G-56 Nuestros valores y principios éticos.**

La Asociación de Empresarios y Profesionales de Marbella, tras la elaboración de su memoria de sostenibilidad sigue reforzando su compromiso en el ámbito de la responsabilidad social, potenciando los comportamientos éticos y responsables, con tolerancia cero a los comportamientos no éticos y fomentando la integridad en las empresas, lo que pone en valor a las empresas en la sociedad. Trabajamos para mantener los más altos estándares de ética.

El modelo de gestión ética y socialmente responsable de la Asociación de Empresarios y Profesionales de Marbella se basa en el compromiso de la organización y de todas las personas que forman parte de su equipo de gerencia y Junta Directiva así como en la integración en la estrategia, procesos y desarrollo de todas las actividades que realice **CIT Marbella**.

Trabajamos con proveedores que han implementado la gobernanza, la integridad ambiental, social, de salud y seguridad y las normas de derechos humanos.

Contamos con un Código de Conducta que busca la mejora continua en la ética, desempeño ambiental, social y protección de los derechos humanos.

El Código Ético y de Buen Gobierno de la **Asociación de Empresarios y Profesionales, CIT Marbella**, fue aprobado en Junta Directiva de 11 de noviembre de 2015, en aras de

la mejora continua como Asociación Socialmente Responsable y con el fin de aunar los principios, valores y directrices que sirven como referencia para la Asociación.

Desde su aprobación es público en la web [www.citmarbella.es](http://www.citmarbella.es) a los socios de nueva incorporación se les enviará este Código Ético junto con los Estatutos de la Asociación, una vez se haga efectiva su incorporación en **CIT Marbella**.

## **8. NUESTRO DESEMPEÑO.**

Desde la Asociación trabajamos en diferentes ámbitos de la Responsabilidad Social Empresarial:

### **Ámbito Económico**

Este ámbito abarca los aspectos relacionados con la ética, la calidad y utilidad del producto y/o servicio, la comunicación y atención al cliente

### **Ámbito Medioambiental**

Se engloban todos los aspectos relacionados con el medioambiente desde la política ambiental, a los impactos medioambientales que genera la organización con sus actividades (consumos energéticos, utilización de recursos).

### **Ámbito social**

La acción social que desarrolla la organización, desde proyectos sociales, culturales, deportivos que lleve a cabo, a proyectos que impliquen el desarrollo local.

### **Ámbito Recursos Humanos**

Incluye todos los factores relacionados con los trabajadores/as, tales como las condiciones del empleo, estabilidad y desarrollo profesional, formación del talento, conciliación, comunicación interna (ascendente y descendente), gestión activa de la igualdad y la diversidad.

## **8.1 Dimensión económica.**

### **8.1.1. Enfoque de gestión económica.**

**CIT Marbella**, con vocación de servicio tiene un férreo compromiso con la evolución y mejora de la sociedad, la economía y el cuidado del medio ambiente, que están presentes en el conjunto de prácticas, objetivos y estrategias de la Asociación. Es muy importante para nosotros la reversión a la sociedad, devolver valor a la sociedad y establecer actuaciones directas sobre causas de interés en el ámbito Cultural, Económico y Medioambiental.

Cuando ya se comenzaba a vislumbrar el final de la pandemia, cuyos efectos sobre la economía han resultado ser devastadores, nos encontramos con el inicio de la guerra en Ucrania, con los riesgos que para la economía y la seguridad mundiales lleva aparejado un conflicto bélico; como consecuencia de ello, sufrimos una grave crisis energética, una inflación disparada a niveles desconocidos desde hace más de treinta años y la amenaza de una recesión global a la que deberemos enfrentarnos en los próximos meses.

No obstante, y a pesar de las malas noticias y de los augurios de crisis económica mundial que se ciernen sobre todos nosotros, este año 2022 ha resultado ser uno de los ejercicios más satisfactorios para el sector turístico, del que depende esencialmente la economía de nuestra ciudad y su entorno.

En **CIT** seguimos trasladando a los socios toda la información de organismos como CEM, CEA, Ayuntamiento o Junta de Andalucía entre otros, siendo **CIT** un canal informativo y de comunicación sobre foso europeos, subvenciones, licitaciones, leyes y decretos etc..

A principios de año se organizó un desayuno empresarial con Madrileña, ya que, con el fin de hacer sostenible el sistema español de pensiones, desde el Gobierno ya se ha aprobado el primer borrador del Antiproyecto de Ley Reguladora de los Planes de Pensiones de Empleo y, cuya aprobación está prevista en breve y que según los expertos culminará en medidas impuestas por el Ejecutivo en este sentido, como ya ocurre en muchos países de la UE y se beneficiará los Planes de Empleo vs. la aportación a través de Planes de Pensiones Individuales, organizamos un encuentro empresarial de la mano de uno de los mayores expertos en la materia en España, Ricardo González Arranz, de la mano de Mutua Madrileña, quién disertó sobre Pensiones quién nos hablará sobre “ El futuro que queremos. ¿Cómo pueden aprovechar las empresas la nueva reforma del Sistema de pensiones?”



**Desayuno empresarial**

**El futuro que queremos**

¿Cómo pueden aprovechar las empresas la nueva reforma del sistema de pensiones?

Jueves. 17 de febrero. 9:15 hrs.  
Beach Club Vincí Estrella del Mar

Con Ricardo González Arranz.  
Director General de Mutuactivos Pensiones.

**MUTUACTIVOS**  
GRUPO MUTUAMADRILEÑA

**cit**   
**MARBELLA**  
ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS Y PROFESIONALES

**CIT Marbella**, ante el anuncio de la supresión del Impuesto sobre el Patrimonio en Andalucía, considera que es una noticia favorable que beneficiará a nuestra comunidad y dinamizará la economía autonómica.

Dicho impuesto grava el patrimonio de las personas por lo que su eliminación va a favorecer a los contribuyentes, tanto residentes como no residentes y a

Andalucía, aportando eficacia al sistema fiscal andaluz y haciéndolo más atractivo para los inversores, siendo más competitivo frente a otros países donde dicho impuesto no existe y frente a otras regiones, donde el Impuesto sobre el Patrimonio continúa vigente.

Desde **CIT Marbella**, consideramos que la eliminación del Impuesto sobre el Patrimonio es un revulsivo para que vuelvan los inversores de gran capacidad adquisitivo a nuestra comunidad, dado que la elevada presión fiscal que venían soportando venía ahuyentándolos desde hace años. El sector empresarial andaluz, encabezado por CEA, ha solicitado la petición de derogación de dicho impuesto desde hace años. En la Costa del Sol, donde el turismo residencial tiene tanta relevancia, la noticia fue acogida con optimismo por los empresarios/as para los que una menor presión fiscal aumentará el número de residentes y por consiguiente aumentará la recaudación.

Como lobby empresarial hemos enviado comunicado a prensa mostrando nuestra disconformidad ante la falta de plazas del AVE Madrid- Málaga, solicitando que se aumente la frecuencia y plazas del mismo, ya que la falta de conectividad afecta a la provincia como destino turístico y empresarial y le resta competitividad con otros destinos de similares características que Málaga.

Los empresarios de **CIT Marbella** han solicitado a través de un comunicado que esta conexión esté acorde con trayectos y distancias similares y no exista agravio comparativo con ciudades como Valencia, Alicante o Barcelona para competir en igualdad de condiciones. En otros destinos, el AVE funcionan sin este tipo de problemas y sus precios son mucho más económicos y con mejores alternativas. Las plazas están muy solicitadas, siendo Málaga la ciudad costera con menos frecuencias de Ave y la única donde los trenes se llenan los fines de semana, por lo que no se encuentra justificación alguna.

Los empresarios instan al Gobierno a que se recuperen las frecuencias y número de plazas, los que nos haría competir en igualdad de condiciones con otros destinos. Para **CIT Marbella** es prioritario que la provincia esté conectada de forma óptima y por ello se congratula de la vuelta de la conexión directa de Nueva York con la Costa del Sol, a través de tres vuelos a la semana con United Airlines.

Esta línea comenzará a operar el 31 de mayo de 2023 y estará activa hasta finales de septiembre. Las instituciones están trabajando conjuntamente para atraer a través de diferentes campañas de promoción a un perfil de viajero con un poder adquisitivo alto.

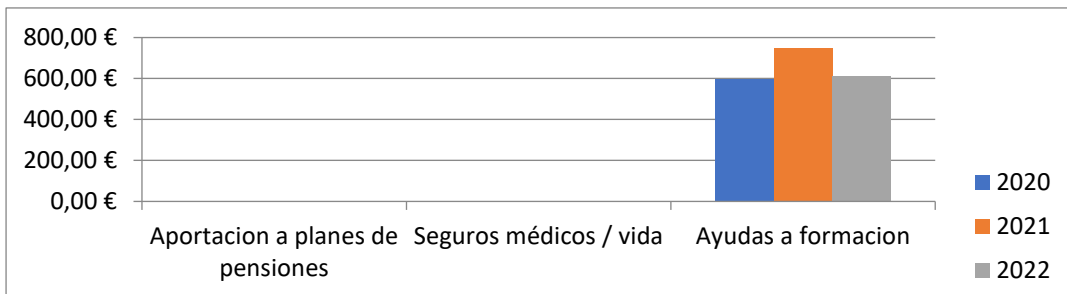
La Asociación está buscando continuamente nuevas fórmulas de reactivación económica para sus empresas. En base a esta premisa, todas las actividades e iniciativas del propio **CIT** se organizan en establecimientos asociados, como networking, desayunos y almuerzos de socios.

Los proveedores de **CIT Marbella** son socios de la Asociación, para así ser los primeros en potenciar y revitalizar la economía de la zona con la interrelación entre asociados.

## 8.1.2 Indicadores de desempeño.

### Desempeño económico

#### G4-EC3 Cobertura de las obligaciones de la organización derivadas de su plan de prestaciones.

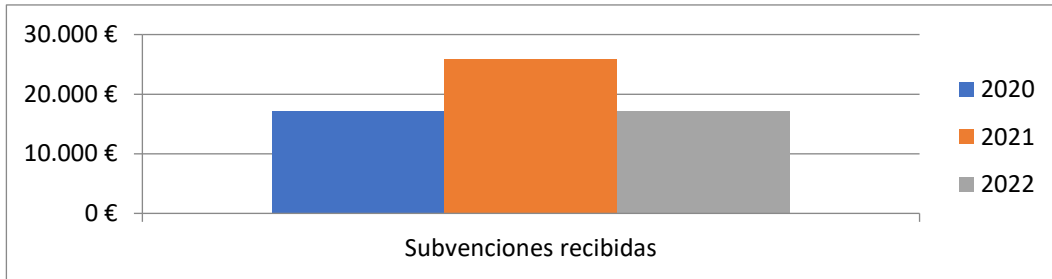


G4-EC3	Cobertura de las obligaciones de la organización derivadas de su plan de prestaciones					
	2020	2021	2022	Si dispone de alguna otra		
Aportación a planes de pensiones	0,00 €	0,00 €	0,00 €			
Seguros médicos / vida	0,00 €	0,00 €	0,00 €			
Ayudas a formación	598,95	747,78	610			

### Presencia en el Mercado

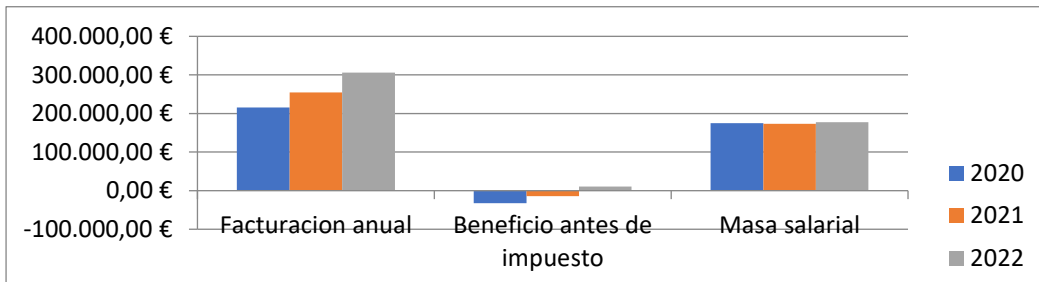
#### G4-EC4 Ayudas económicas otorgadas por entes del Gobierno.

### Desempeño económico



G4-EC4	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos.			Si no ha recibido ninguna
	2020	2021	2022	
Subvenciones recibidas	17.134 €	25.958 €	17.250 €	

**G4-EC1- Valor económico directo generado y distribuido.**

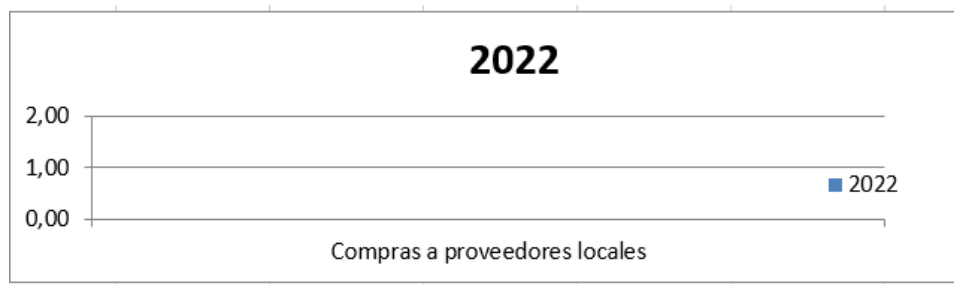


G4-EC1	Valor económico directo generado y distribuido			Puede incluir ingresos, costes
	2020	2021	2022	
Facturacion anual	215.902,58 €	254.878,97 €	306.105,15 €	
Beneficio antes de impuesto	-32.078,83 €	-14.553,00 €	11.006,11 €	
Masa salarial	174.624,31 €	173.044,09 €	177.763,61 €	

**G4-EC9 Porcentaje del gasto en los lugares con operaciones significativas que corresponde a proveedores locales.**



G4-EC9	Porcentaje de gasto en los lugares con operaciones significativas que corresponde a proveedores locales					
	2020	2021	2022	Indicar bien en valor absoluto		
Compras a proveedores locales	29.533,07					



## 8. DIMENSIÓN AMBIENTAL

### 8.2.1. Enfoque de gestión ambiental

La Asociación de Empresarios y Profesionales tiene un fuerte compromiso con el medio ambiente y aboga por un sistema más sostenible desde el punto de vista ambiental. La sociedad mira a las empresas para ver cómo afrontan sus retos ambientales.

La Asociación de Empresarios y Profesionales, **CIT Marbella**, forma parte del Foro de Saneamiento Integral de la Costa del Sol, donde se exponen y debaten los objetivos a seguir en pro de alcanzar que el Plan de Saneamiento de la Costa del Sol se lleve a cabo. Para **CIT Marbella**, es relevante formar parte de este foro donde participamos como portavoces de una gran representación de los empresarios de la Costa y en el que abogamos por la calidad y la excelencia en los servicios.

**CIT Marbella** está comprometida y apuesta por la mejora social y económica y la responsabilidad ambiental, presentes en el conjunto de prácticas, objetivos y estrategias de la Asociación. Nuestro objetivo es que la gestión ambiental sea un pilar clave dentro de los planes estratégicos de las empresas.

Continuamos con el empeño de reducir la huella digital y concienciar para que todas las empresas reduzcan su huella de carbono y tiendan entre otras cosas a la digitalización.

En materia medioambiental, nuestra organización empresarial incluye en sus prácticas diarias el respeto hacia el medio ambiente, la concienciación por el mismo y la eficiencia y ahorro energético, apostando por métodos de reciclaje: papel, plástico, envases, pilas, tintas, tapones con fines benéficos.

**CIT** continúa con su aumento de compromiso con el medio ambiente y la necesidad de utilizar energías renovables. Cuanta más información ofrezcamos a las empresas, mejor se podrán gestionar los impactos medioambientales de las actividades profesionales y se podrán prevenir mejor dichos efectos negativos.

El Presidente de **CIT Marbella**, Juan José González, participó en la rueda de prensa sobre la agilización de proyectos de estabilización y regeneración de playas de Marbella – San Pedro de Alcántara. En dicha rueda de prensa colectivos empresariales han reclamado la estabilización de las playas de Marbella tras el temporal y la construcción de espigones. Juan José González manifestó que “Marbella es un destino turístico internacional y una marca muy potente y que da mucho prestigio a un país que pretende continuar en la élite del turismo mundial”.



Hemos apoyado, colaborado y participado en el I Foro Medioambiental Naturacción que, en este 2022, lleva por título “Cuando ya no seamos agua”, organizado por Grupo Área Comunicación.



**Area**  
Costa del Sol

 **NATURACIÓN**  
FORO MEDIOAMBIENTAL

**CUANDO YA  
NO SEAMOS  
AGUA**

Jornadas de concienciación sobre el recurso  
más importante de nuestro planeta

**NACHO DEAN**  
Naturalista y explorador  
profesional

**MARAL RÍOS**  
Artista plástica y  
apasionada del mar

**CÁRLOS CAÑAVATE DE LEÓN**  
Consejero delegado General  
de Acosol

**GONZALO JIMÉNEZ**  
Director de Transformación y  
Desarrollo Sostenible de Hidralia

Lunes 18 de Abril, a partir de las 11:45h,  
en el Palacio de Congresos de Marbella

Imprescindible confirmación de  
asistencia en el enlace adjunto

Patrocinado por:



## 8.2. 2. Indicadores de desempeño.

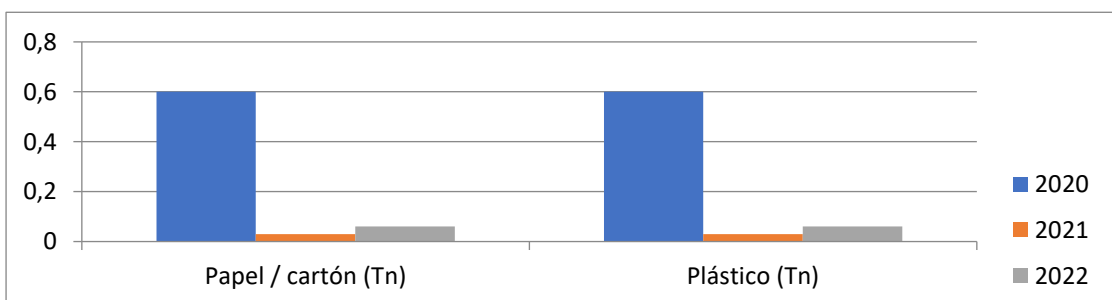
### Emisiones

#### G4- EN31 Desglose de los gastos y las inversiones ambientales.

G4-EN31	Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales.		
	2020	2021	2022
Financiación de proyectos ambientales	0 €	0 €	0 €
Sistema de Gestión Medioambiental	0 €	0 €	0 €
Inversión en activos para mejoras ambientales	0 €	0 €	0 €

### Biodiversidad

#### G4-En23 Peso total de los residuos, según Tipo y Método de Tratamiento.



G4-EN23	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento.				
	2020	2021	2022	Aquí puede indicar el peso.	
Papel / cartón (Tn)	0,6	0,03	0,06		
Plástico (Tn)	0,6	0,03	0,06		

## Agua

### G4-EN8 Captación total de agua según La Fuente.

G4-EN8	Captación total de agua por fuentes		
	2020	2021	2022
Total de consumo de agua (m <sup>3</sup> )	0	0	0

## Energía

### G4-EN3.- Consumo energético interno.

G4-EN3	Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias.			
	2020	2021	2022	
Consumo eléctrico (kwh)	0	0	0	se pueden indicar consumos de combustibles de fuentes no renovables, o de fuentes renovables (si es posible utilizando la medida en Julios o múltiplos)
Consumo eléctrico / persona	0	0	0	
Gasolina /Gasoleo (litros)	0	0	0	
Consumo gasol / persona	0	0	0	

## Materiales

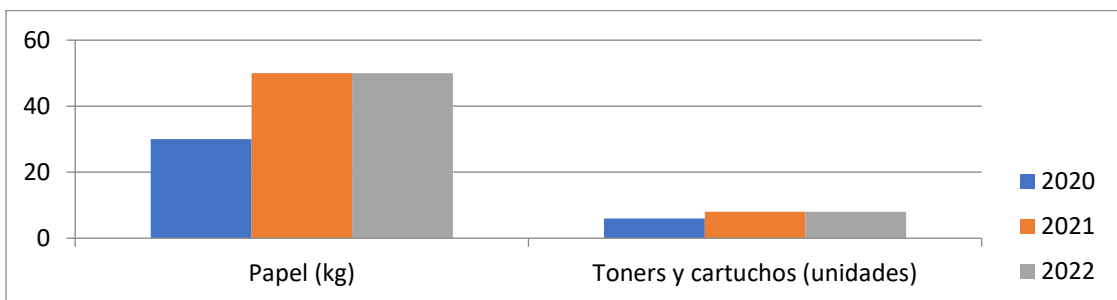
### G4- EN2 Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales reciclados.

#### Descripción

Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados.

G4-EN2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados.		
	2020	2021	2022
Papel reciclado (kg)	0	0	0
% respecto al consumo total del papel	0%	0%	0%

### G4-EN1- Materiales por peso o volumen.



G4-EN1	Materiales utilizados, por peso o volumen			Puede poner otros materiales
	2020	2021	2022	
Papel (kg)	30	50	50	
Toners y cartuchos (unidades)	6	8	8	

## 8.3. DIMENSIÓN SOCIAL.

### 8.3.1. Enfoque de gestión social.

La participación y presencia de **CIT Marbella** en los principales actos celebrados en la provincia es continua y da cuenta de la importancia y relevancia social y empresarial de nuestra Asociación.

Periódicamente CIT Marbella se reúne y forma parte activa de:

- **AEHCOS (Foro SICS)**  
Foro de Saneamiento Integral de la Costa del Sol Occidental
  
- **CEM (Confederación de Empresarios de Málaga)**  
Comité Ejecutivo  
Junta Directiva  
Asamblea General Ordinaria
  
- **CEA (Confederación de Empresarios de Andalucía)**  
Junta Directiva  
Asamblea General Ordinaria
  
- **Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Málaga**  
Comisión de Turismo  
Plenos
  
- **AYUNTAMIENTO DE MARBELLA**  
Consejo Asesor del Comercio  
Consejo Territorial de Distrito  
Consejo Social de la Ciudad  
Consejo Asesor de Comercio.  
Mesa Trabajo Desarrollo Económico Distrito Marbella Oeste.

- **Turismo y Planificación Costa del Sol, S.L.U.**  
Junta Rectora  
Asamblea General de Socios
  
- **Foro Innovación y Promoción Turística**  
Reuniones periódicas del Foro.

La Asociación está presente en tomas de posesión, inauguraciones de nuevas empresas, presentaciones de proyectos, jornadas formativas e iniciativas que redunden en beneficio de la ciudad y potencien la marca Marbella como destino turístico y como referente empresarial. La participación y presencia de **CIT Marbella** en más de 100 actos celebrados en la provincia, representando así a los cerca de 500 socios que conforman el **CIT Marbella**, da cuenta de la importancia de la relevancia social y empresarial de la entidad.

En el transcurso del año, **CIT** ha estado presente activamente en actos, colaborando en muchos de ellos, como:

- Presentación Quién es Quién en Málaga de Diario Sur, celebrado en San Telmo Business School.
- XIV Congreso Provincial Partido Popular – Marbella.
- Inauguración Club Med Magna Marbella.
- XIV Jornadas Turismo Residencial -Andalucía Inmobiliaria y Federación de Urbanizadores y Turismo Residencial en Anantara Villa Padierna.
- Actos en honor de los Santos Patronos de la Policía Local de Marbella - Misa parroquia Nuestra Señora de la Encarnación. Posterior entrega de medallas y condecoraciones.
- Premios Apymespa 2022, Asociación Pequeña y Mediana Empresa San Pedro Alcántara.
- Inauguración ampliación hospital Vithas Xanit Internacional.



- SUTUS 2022, el congreso más importante sobre turismo espacial y subacuático del mundo. Congreso y cena con ponentes. Inauguración
- Inauguración Restaurante Lola Wings.
- Evento "In Conversation with Alain Ducasse" organizado por Les Roches Marbella.
- Presentación de finalistas de la I Edición de Newbuild Awards 2022, organizada por Luks Marbella.
- Encuentros CEM con formaciones políticas. Encuentro con Patricia Navarro, candidata del PP por Málaga a las Elecciones andaluzas del 19 de junio.
- Pleno Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación.
- Comité Ejecutivo Confederación de Empresarios de Málaga (CEM).
- Presentación Vídeo Comercio Casco Antiguo en Hospital Real de la Misericordia.
- VII Edición Marbella All Stars.
- Almuerzo solidario 30º Aniversario CUDECA.
- Consejo Asesor de Comercio, Ayuntamiento de Marbella.
- Conversa, "Marbella Sport City", Ser Marbella - Costa del Sol (actos con motivo del 10º aniversario). Patrocinan empresas asociadas, Ruiz Ballesteros Abogados y Somarsa, celebrado en Centro Cultural Cortijo de Miraflores.
- Desayuno informativo de "Forum Europa. Tribuna Andalucía" con Juan Espadas, secretario general del PSOE-A, presentado por don Javier González de Lara y Sarriá, Presidente de la Confederación de Empresarios de Andalucía-CEA.
- Encuentro con Nuñez Feijoo, Presidente del PP, organizado por la Confederación de Empresarios de Andalucía, CEA.
- Asamblea General de la Confederación de Empresarios de Málaga.
- Reunión Secretarios Generales Confederación de Empresarios de Málaga (CEM).

- Pre-Apertura Magna Club Med.
- Entrega Premios al Comercio 2022, Distrito Marbella Oeste.
- Presentación Premios NEWBUILD AWARDS 2022 de mano de empresa asociada Luks Marbella. IX aniversario de la empresa.
- Junta Directiva Confederación de Empresarios de Málaga (CEM).
- Comité Ejecutivo Confederación de Empresarios de Málaga (CEM).
- Reunión Secretarios Generales de las Organizaciones y Empresas CEM.
- Reunión telemática con Agencia Evaluadora Andaluza de la Calidad en las Universidades. Colaboración en proceso de acreditación calidad titulaciones.
- Mesa de Trabajo Territorial de Desarrollo Económico.
- Presentación Plan Estratégico de Marbella, convocado por el Ayuntamiento de la ciudad.
- Invitación Entrega Medallas de la Ciudad.
- Presentación Estudio de la Oferta del Casco Histórico y Zona Centro Marbella, Ayto.Marbella.
- Actos celebración Día de Andalucía, Junta de Andalucía.
- Presentación Estudio de la Oferta del Casco Histórico y Zona Centro Marbella, Ayto. Marbella.
- Pleno Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Málaga.
- Asamblea Foro Turismo Málaga - Costa del Sol (Turismo y Planificación Costa del Sol).
- IV Foro Estratégico DOM3.
- Junta Directiva Confederación de Empresarios de Málaga (CEM).
- Comité Ejecutivo Confederación de Empresarios de Málaga (CEM).
- Celebración del Día de la Provincia, Diputación Provincial de Málaga.
- Entrega de distinciones concedidas por la plataforma European Best Destinations.
- I Foro Damos Voz al Turismo Costa del Sol, Vox.

- I Foro Naturación. Cuando ya no seamos agua.
- Mesa de Trabajo de Desarrollo Económico de Ayuntamiento de Marbella.
- Consejo Social de Ayuntamiento de Marbella. Aguas
- Mesa Trabajo Desarrollo Económico Ayto. Marbella.
- Pleno Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación Málaga.
- Acto Día de la Empresa en Andalucía en la sede de la sede de la Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA).
- Junta Municipal de Distrito Marbella Oeste, Ayuntamiento de Marbella.
- Comida Homenaje por su jubilación a Enrique Lamelas, Comisario Policía Nacional de Marbella.
- Gala 43 Aniversario de APYMEM, cena y entrega de Premios Empresariales.
- Inauguración Institucional EXTENDA Global 2022 en FYCMA Málaga.
- VI Edición Premios Cátedra Viabilidad Empresarial UMA y VIII Premios Vicente García Martín.
- X Edición Premios HaCEMOS Málaga, Confederación de Empresarios y Profesionales de Marbella, CEM.
- Pleno Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación y almuerzo de Navidad.
- Presentación de Quién es Quién en la Gastronomía de Málaga de Diario Sur.
- XXIII Edición de los Premios Malagueños del Año, Diario Sur.

**cit** *Un Año en Imágenes, 2022* **cit**  
 MARBELLA ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS Y PROFESIONALES

**Creclendo Juntos, Creando empresa**

Presencia en medios



Desayuno empresarial



Encuentro CIT- Mutua



Ponencia: El futuro que queremos.



Asamblea socios CIT



Acuerdo colaboración Marbella Basket



Por otro lado, entendemos que el generador de confianza de las empresas son los empleados de base, no los directivos y por ello las empresas deben cuidar a uno de sus principales grupos de interés, los empleados.



Seguimos trabajando por la inclusión de las personas en especial a través del empleo y del autoempleo, mejorando así la empleabilidad.

La Asociación de Empresarios y Profesionales, **CIT Marbella** colabora continuamente con la labor que desarrollan diferentes asociaciones sin ánimo de lucro y ONG's del entorno, promocionando sus actos a través de nuestra página web, servicio de envío de email marketing y difusión en nuestros canales de redes sociales.

En el mes de diciembre tuvo lugar el acto de entrega por parte de **CIT Marbella** y la Fundación "la Caixa", a través de CaixaBank, de cheques solidarios a favor de Cáritas Marbella, Fundación Mornese y Asociación Crece y cuyos importes se destinarán a la compra de juguetes para niños en situación de vulnerabilidad.

En el acto de entrega, en colaboración estuvo con la Delegación de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Marbella, estuvo presente la Alcaldesa de Marbella, Ángeles Muñoz; la delegada de Derechos Sociales, Igualdad y Diversidad, Isabel Cintado; el Director del Centro Empresas de Málaga II de CaixaBank, Francisco M. Ruiz Aguayo; la directora de la Oficina Store Costa del Sol de CaixaBank, Genoveva Gutiérrez Prieto; el presidente de

la Asociación de Empresarios y Profesionales, **CIT Marbella**, Juan José González Ramírez; y representantes de Cáritas Marbella, Fundación Mornese y Asociación Crece.

La entrega de los cheques, de una cuantía total de 2.250 euros, 750 euros para cada entidad y que canaliza **CIT Marbella**, se realiza por quinto año consecutivo con asociaciones de la localidad y se destina a la compra de juguetes para niños en situación de vulnerabilidad, gracias al compromiso e implicación de la Fundación “la Caixa”, a través de CaixaBank, con el fin de apoyar la labor de dichas entidades, que realizan una labor encomiable en la sociedad.

Gracias a su capilaridad territorial, la red de oficinas de CaixaBank, la mayor de España con presencia en 2.200 municipios, puede detectar las necesidades locales y apoyar a la Fundación “la Caixa” en la canalización de las ayudas económicas dirigidas a las entidades sociales. En 2022, a través de las oficinas de CaixaBank, se contribuyó a impulsar 7.600 proyectos sociales de 6.500 entidades.



**CIT Marbella** colabora habitualmente con otras asociaciones sin ánimo de lucro, con fines sociales y otras entidades que organizan iniciativas con incidencia también en la industria turística andaluza y en nuestra economía local.

---

Hemos dado a conocer a las ONG'S vinculadas a **CIT**, el fondo BBVA FUTURO SOSTENIBLE ISR, FI que dona anualmente parte de la comisión cobrada y este año asciende a 1MM euros. Este importe se repartirá entre las diferentes ONG seleccionadas para la realización de los 23 proyectos sociales y/o medioambientales ganadores de la convocatoria.

### **COLABORACIONES**

Colaboraciones con otras instituciones y eventos, campañas:

- Andalucía Costa del Sol Open de España 2022.
- Newbuild Property Awards Costa del Sol 2022 by Luks Marbella.
- I Golf Summit "Green & Blue", organizado por Les Roches Marbella.
- 7º Torneo de Golf Solidario Casa Ronald McDonald Málaga.
- Cena de Gala de la Asociación Española contra el Cáncer. Torneo de Golf. Marbella.
- Foro del Agua, organizado por Diario Sur y Acosol
- Torneo Golf Fundación Balms para la infancia.
- Almuerzo 30 aniversario CUDECA.
- III Edición Torneo solidario sector inmobiliario, organizado por NVoga.
- Cena 40º Aniversario de Horizonte Proyecto Hombre.
- II Edición Design Week Marbella.
- I Edición Hosteltech.
- XV Edición Premios Cofrade Ciudad de Marbella.
- Cena 40º Aniversario de Horizonte Proyecto Hombre.
- de Captación de Fondos para ayudar a los afectados por la Crisis de Ucrania que ESIC ha puesto en marcha.
- I Edición Feria Internacional de Empleo.

La Asociación fomenta el deporte, apostando por las entidades deportivas asociadas que defienden los valores del deporte como medio para el desarrollo personal. En 2022 se ha renovado por cinco años más (2021- 2026) el acuerdo de colaboración con la Delegación de Deportes del Ayuntamiento de Marbella, para promocionar el carnet del Deportista y sumar ventajas para la comunidad de usuarios que ya alcanzan las 2.000 personas.

También hemos colaborado en la III edición del Torneo solidario de Padel del sector inmobiliario, organizado por NVoga Marbella Realty.





La Asociación y **Marbella Basket** han firmado en la sede de la Asociación un acuerdo de colaboración para fomentar la promoción turística, los valores deportivos y las sinergias empresariales. **CIT Marbella** reconoce la importante labor que para la promoción turística de Marbella tiene el Marbella Basket y la actividad que desarrolla, un club con 24 equipos federados y 350 jugadores federados y que representa nuestra ciudad en competiciones a nivel provincial y autonómico.

**Marbella Basket** reconoce la importante labor que **CIT Marbella** lleva a cabo para la promoción turística de la ciudad como entidad más representativa de los empresarios. La firma del acuerdo ha contado con la presencia del Presidente de **CIT**, Juan José González y por parte de Marbella Basket, su Presidente, Alejandro Rodríguez.

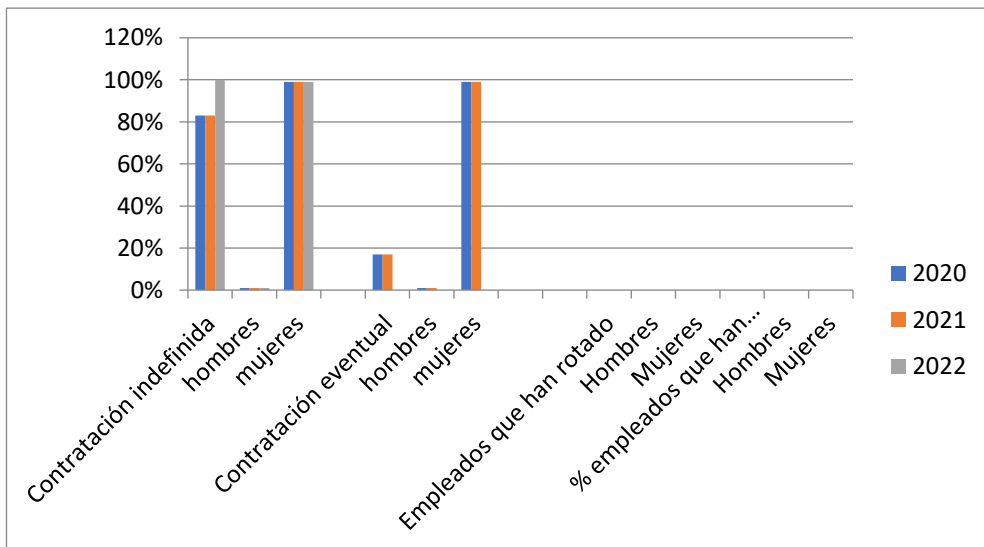


El 17 de diciembre tuvo lugar un acto de reconocimiento a **CIT Marbella** por parte de Marbella Basket, un club que da la posibilidad de formarse en los valores del baloncesto y que cuenta con casi 400 fichas federativas y más de 250 jugadores.



### 8.3.2. Indicadores de Prácticas laborales y de trabajo digno

**G4-LA 1- Número y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo etario, sexo y región.**



G4-LA1		Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región.		
		2020	2021	2022
Contratación indefinida		83%	83%	100%
hombres		1%	1%	1%
mujeres		99%	99%	99%
Contratación eventual		17%	17%	0%
hombres		1%	1%	0%
mujeres		99%	99%	0%
En estos indicadores también se solicita que se aporten los datos desglosados por edades, además del sexo. Hacerlo si es posible				
Empleados que han rotado				
Hombres		0%	0%	0%
Mujeres		0%	0%	0%
% empleados que han rotado				
Hombres		0%	0%	0%
Mujeres		0%	0%	0%

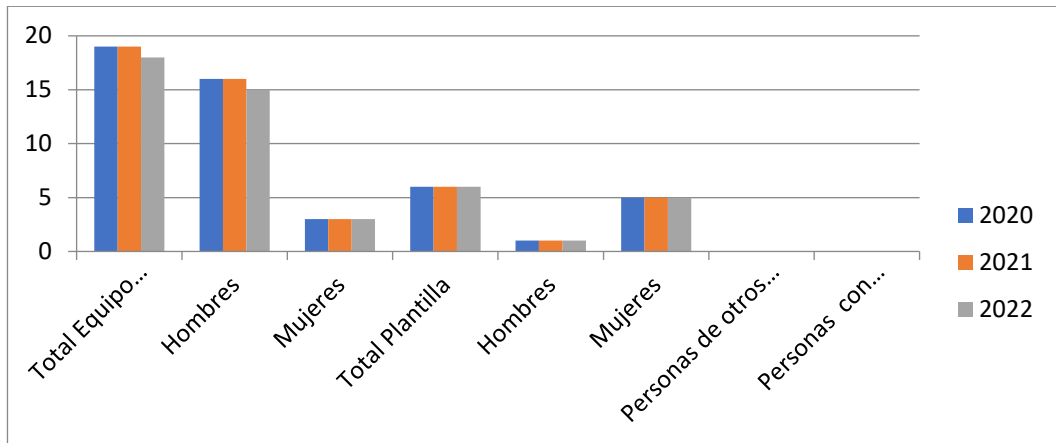
**GS-LA3- Índices de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja de maternidad o paternidad, desglosados por sexo.**

G4-LA3		Índices de reincorporación al trabajo tras la baja por maternidad o paternidad		
		2020	2021	2022
Personas con derecho a maternidad / paternidad		0	0	0
Personas que se han acogido		0	0	0
Personas que se reincorporaron		0	0	0

**G4-LA5- Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de seguridad y salud conjuntos para dirección y empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral.**

G4-LA5		Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región.		
		2020	2021	2022
Tasa de absentismo total (%)		0%	0%	0%
por enfermedad común		17%	34%	0%
por accidente laboral		0%	17%	17%
por maternidad		0%	0%	0%
por paternidad		0%	0%	0%
enfermedades profesionales		0%	0%	0%

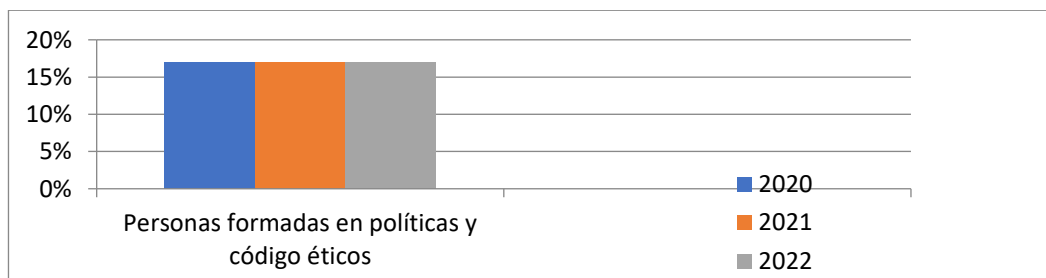
**GA- LA12 Composición de los órganos de Gobierno y desglose de la plantilla de categoría profesionales y de sexo, edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.**



G4-LA12		Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad		
		2020	2021	2022
Total Equipo Directivo		19	19	18
	Hombres	16	16	15
	Mujeres	3	3	3
Total Plantilla		6	6	6
	Hombres	1	1	1
	Mujeres	5	5	5
Personas de otros países		0	0	0
Personas con discapacidad		0	0	0

**8.3.3. Indicadores de Derechos Humanos.**

**G4- S05- Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas.**



G4-SO4		Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anti-corrupción de la organización		
	2020	2021	2022	
Personas formadas en políticas y código éticos	17%	17%	17%	

#### G4.PR 5- Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes.



G4-PR5		Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente.		
	2020	2021	2022	Este indicador se puede
Satisfacción de los clientes	95%	95%	95%	

#### G4-PR8- Número de reclamaciones fundamentadas sobre la violación de la privacidad y la fuga de datos de los clientes.

G4-PR8		Número total de reclamaciones debidamente fundamentadas en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes.		
	2020	2021	2022	
Número total de reclamaciones en relación a la protección de datos personales	0	0	0	

#### ESTABILIDAD, CALIDAD E IGUALDAD EN EL EMPLEO.

**CIT Marbella**, ofreciendo siempre igualdad de oportunidades, tanto en su propio proceso de selección, como en sus planes de desarrollo interno, cuenta en su equipo de gerencia con una plantilla estable, de personas cualificadas de forma multidisciplinar, que trabajan conjuntamente motivadas por la formación continua y la implementación

innovadora y constante de iniciativas que mejoren la calidad interna del empleo en nuestra organización empresarial, para así estimular una prestación de servicio a nuestras marcas asociadas, desde el mismo enfoque orientado siempre a la calidad integral. La Asociación de Empresarios y Profesionales, **CIT Marbella**, aboga por la creación de empleo digno que fomente la igualdad de género.

Nuestras empresas asociadas pueden acceder y publicar sus ofertas de empleo en nuestra bolsa de trabajo, a la vez que pueden encontrar y contratar los perfiles profesionales de nuestra bolsa de empleo. De igual manera le daremos réplica en redes sociales, para multiplicar la posibilidad de fomento del empleo. Este servicio les da facilidades de administración y gestión para la contratación de personas. Queremos ser dinamizadores de formación y empleo de nuestras empresas asociadas.

**CIT** colabora en la IV Edición de la Feria de Empleo de Marbella, con el fin de facilitar el proceso de selección de personal de las empresas que contraten a empadronados de Marbella.

En nuestro desempeño de agentes dinamizadores de empleo, se ha colaborado activamente en la Feria de Empleo y Emprendimiento en Marbella, organizada con la empresa ConTalento Recursos Humanos y Ayuntamiento de Marbella. **CIT Marbella** contó con stand propio.





Hemos colaborado con MIUC y Ayuntamiento de Marbella en la I Edición de la Feria Internacional de Empleo. Este evento surge de la necesidad de cubrir un nicho de mercado como el de los jóvenes internacionales de la zona de la Costa del Sol para darles la oportunidad de encontrar oportunidades laborales que les ayuden a abrir las puertas a su futuro profesional.



## International Recruitment & Job Fair

El 1º evento internacional de Empleo en Costa del Sol

**PARA QUIÉN ES:**

- Empresas que necesitan perfiles calificados con idiomas
- Profesionales de RRHH que quieren promover sus servicios
- Personas con idiomas en búsqueda activa de trabajo

**QUÉ HABRÁ:**

- Conferencias
- Entrevistas
- Workshops
- Charlas Talleres
- Formación
- Networking

**PARTICIPACIÓN:**

Si quieres participar como empresa o profesional de RRHH, reserva tu espacio al +34 655 080 195 +34 617 839 921 info@vivimarbella.com

**FECHA & HORA**

1 Abril 2022, 10:00 - 18:00

**LUGAR**

Marbella International University Centre

  
 MARBELLA INTERNATIONAL UNIVERSITY CENTRE

  
 VIVIMARBELLA

Colabora: 

Mensualmente se realiza un informe con las variables del desempleo a nivel local, provincial, autonómico y nacional, así como comparativa con años anteriores, además de mandar un comunicado de prensa, valorando dichos datos mensuales. Se realiza un comunicado de prensa y se analizan las estadísticas y los índices de desempleo en la ciudad, estudiando nuevas fórmulas público-privadas para fomentar el empleo.

Desde **CIT Marbella** se impulsa cualquier cambio que sea necesario para lograr una igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, en el cual las empresas tienen un papel fundamental para avanzar en materia de igualdad.

Hemos ofrecido información sobre los planes de igualdad a los que desde el pasado 7 de marzo tienen obligación de tener casi 12.000 empresas. De igual manera se realizó un webinar con Sagardoy Abogados sobre la Reforma Laboral aprobada en 2022.

Destacamos nuestro papel activo como agentes dinamizadores de empleo, a través de la Oficina de Atención al Emprendedor, de la delegación de Promoción Económica y Pymes del Excmo. Ayuntamiento de Marbella, y el Portal de Empleo de Ayuntamiento de Marbella.

Fomentamos el emprendimiento y que nuestros eventos empresariales sean punto de encuentro de empresas, PYMES, autónomos y nuevos emprendedores, generando nuevas ideas y contactos.

La Asociación de Empresarios y Profesionales, **CIT Marbella** acoge periódicamente alumnos en prácticas provenientes de los Módulos de Administración y Finanzas y Secretariado de I.E.S. Río Verde y de la Universidad de Málaga, del Ciclo Superior de Marketing e Investigación de Mercado.



La estabilidad en el empleo y una baja tasa de desempleo son algunos de los grandes retos a los que se enfrenta nuestra sociedad y como todos los retos también supone una oportunidad. Por ello, para nosotros es un reto social empresarial concienciar a las empresas a fomentar la inserción laboral de quienes lo tienen más difícil. El empleo es la mejor oportunidad que tienen miles de personas en dificultad social para integrarse en la sociedad y es también una oportunidad para que empresas puedan incorporar a su plantilla personas motivadas e ilusionadas.

**CIT** continúa con su labor divulgadora apostando por aquellos modelos de gestión que garantizan los derechos humanos en las empresas. Entendemos que resulta necesaria una formación y reflexión rigurosa por parte de las empresas para adaptar las organizaciones a los cambios que debemos hacer para la garantía total de respeto de los derechos humanos, no sólo a los empleados si no a todas las personas vinculadas a la actividad empresarial (consumidores, trabajadores, colaboradores etc...).

Desde febrero de 2022, **CIT Marbella** cuenta con un protocolo propio para la prevención y tratamiento del acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación para la empresa y establecimiento de un procedimiento para el tratamiento de los casos que puedan denunciarse elaborado por la empresa ANP para **CIT** y que adjuntamos íntegramente.

## **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN PARA LA EMPRESA**

### **CENTRO DE INICIATIVAS TURISTICAS**

# Protocolo prevención acoso laboral, sexual y por razón de sexo

mar-22/ Pág 2/ 16

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	3
2. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO.	3
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
4. EXCLUSIONES	4
5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN.	4
6. ACOSO LABORAL	4
7. ACOSO SEXUAL y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	5
8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO.	6
9. PUBLICIDAD Y ENTRADA EN VIGOR	8
ANEXO I: MODELO DENUNCIA POR .....	12

# Protocolo prevención acoso laboral, sexual y por razón de sexo

---

mar-22/ Pág 3/ 16

## 1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

---

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los/as trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

En nuestro Código de Conducta Profesional destaca el compromiso con los principios de la ética empresarial y específicamente con los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación y en los pactos internacionales. Se establece que la profesionalidad y la integridad constituyen criterios rectores de la conducta de los/as profesionales de esta empresa y se consagran los principios de no discriminación, de respeto a la vida personal y familiar y el derecho a la intimidad. De acuerdo con estos principios, se establece el compromiso de crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se han hecho referencia.

Con el fin de asegurar que todas las personas disfruten de un entorno de trabajo en el que su dignidad, integridad moral y libertad sexual sean respetadas y su salud no se vea afectada negativamente se declara el compromiso de impulsar una cultura organizativa que garantice un trato igual, respetuoso y digno a todo su personal, rechazando todo tipo de conducta de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación como el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la

orientación sexual o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier forma de violencia en el trabajo, tanto física como psicológica.

## 2. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO.

---

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades, asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso. En consecuencia, se consideran dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas mediante las cuales se procure prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de algún/a empleado/a.

# Protocolo prevención acoso laboral, sexual y por razón de sexo

---

mar-22/ Pág 4/ 16

## 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

---

El protocolo será aplicable a todas las personas que trabajan en la empresa, con independencia de cuál sea su relación laboral con la misma.

Al personal que pertenezca a empresas contratadas por ésta, siempre que realice su actividad en centros de trabajo dependientes de la misma, también le será de aplicación el presente Protocolo, en todos aquellos puntos referentes a la investigación.

## 4. EXCLUSIONES

---

Quedan excluidos del concepto de acoso moral en el trabajo aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que se pueden dar en el marco de las relaciones de trabajo y que afectan a su organización y desarrollo, pero que no tengan la finalidad de perjudicar personal o profesionalmente a una de las partes implicadas en el conflicto.

En estos supuestos los órganos competentes, deberán asumir el esclarecimiento y resolución de esas conductas, a los efectos de evitar que estos hechos o conflictos puntuales se conviertan en habituales y desemboquen en conductas de acoso laboral.

## 5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN.

---

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, se establecerán las siguientes medidas:

1. Promoverá un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos/as los/as

---

trabajadores/as los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

2. Procurará la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del/la trabajador/a no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo. La Empresa se hará eco de las circunstancias personales o culturales de dicha persona y las tendrá en cuenta para contribuir a su integración.
3. Facilitará información y formación a los/as trabajadores/as sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
4. La Empresa prohibirá las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.
5. Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable del mismo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, llevándose a cabo las reuniones que, en su caso, procedan, para analizar lo ocurrido y normalizar las conductas.

La Empresa mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de los/as trabajadores/as.

6. Se pondrá a disposición de los trabajadores el Diario de Incidentes de Acoso Psicológico en el trabajo (Anexo II).

# Protocolo prevención acoso laboral, sexual y por razón de sexo

mar-22/ Pág 5/ 16

## 6. ACOSO LABORAL

Constituye acoso laboral en la empresa la reiteración de conductas, prácticas o comportamientos, realizados individualmente o en grupo, que atentan contra la dignidad de uno/a o varios/as profesionales, creando un entorno estresante, intimidatorio, humillante u ofensivo, y cuya finalidad es que estos acaben abandonando su puesto de trabajo, el menoscabo o la lesión de la personalidad, la dignidad o la estabilidad psicológica de la víctima o víctimas.

Los elementos objetivos que configuran las conductas de acoso moral son:

- Sistemática
- Reiteración
- Frecuencia

Los elementos subjetivos inherentes a las conductas de acoso moral son:

- Intencionalidad
- Persecución de un fin

El acoso moral puede ser de diversos tipos:

- Acoso moral descendente: la persona acosadora ocupa un cargo superior al de la víctima.
- Acoso moral horizontal: se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.
- Acoso moral ascendente: la persona acosadora ocupa un nivel jerárquico inferior al de la víctima.

Características:

A continuación, se enuncian una serie de conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso psicológico en el trabajo:

<p>Ataques con medidas organizativas:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.</li> <li>▪ Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.</li> <li>▪ Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.</li> <li>▪ No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.</li> <li>▪ Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo, o facilitar datos erróneos.</li> <li>▪ Asignar trabajos muy superiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.</li> <li>▪ Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.</li> <li>▪ Manipular las herramientas de trabajo</li> <li>▪ Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, etc.</li> <li>▪ Amenazas o presiones a las personas que apoyan al acosado.</li> <li>▪ Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes... de la persona.</li> <li>▪ Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.</li> </ul>
---	---



# Protocolo prevención acoso laboral, sexual y por razón de sexo

Autorización SP 51/00. Inscrita en el Registro Mercantil de Málaga. Tomo 2.434 - Libro 1.347 - Hoja MA 39.188 - NIF B-92097047

<p>Ataques para reducir las posibilidades de comunicación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros (aislamiento).</li> <li>▪ Ignorar la presencia de la persona.</li> <li>▪ No dirigir la palabra a la persona.</li> <li>▪ Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con la persona.</li> <li>▪ No permitir que la persona se exprese.</li> <li>▪ Evitar todo contacto visual.</li> <li>▪ Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.)</li> </ul>
<p>Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Amenazas y agresiones físicas.</li> <li>▪ Amenazas verbales o por escrito.</li> <li>▪ Gritos o insultos.</li> <li>▪ Llamadas telefónicas atemorizantes.</li> <li>▪ Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.</li> <li>▪ Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.</li> <li>▪ Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.</li> <li>▪ Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.</li> </ul>
<p>Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.</li> <li>▪ Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.</li> <li>▪ Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.</li> <li>▪ Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.</li> </ul>

## 7. ACOSO SEXUAL y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres define en su artículo 7, el acoso sexual y acoso por razón de sexo:

«Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.» «Artículo 9. Indemnidad frente a represalias.

# Protocolo prevención acoso laboral, sexual y por razón de sexo

mar-22/ Pág 7/ 16

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.»

Se considerarán constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo las citadas conductas realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo, o las realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad, pudiendo ser estas de carácter ambiental o de intercambio. A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

- Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas asocien la aprobación o denegación de estos favores, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente, a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o a la carrera profesional.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual. El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

## Sujeto pasivo y sujeto activo.

a) Sujeto activo: se considerará sujeto activo de acoso, jefes/ as, compañeros/as e incluso clientes/as,

proveedores/as o terceras personas relacionados con la víctima por causa del trabajo.

b) Sujeto pasivo: este siempre quedará referido a cualquier trabajador/a, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral

Tipos de acoso sexual y acoso por razón de sexo:

a) Chantaje sexual. Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a una conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional, el salario, entre otras. Solo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, la persona jerárquicamente superior.

b) Acoso sexual ambiental. Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

# Protocolo prevención acoso laboral, sexual y por razón de sexo

---

mar-22/ Pág 8/ 16

En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros y compañeras de trabajo o terceras personas, relacionadas de alguna manera con la empresa.

Como ejemplo de este tipo de conductas, se pueden citar los comentarios, insinuaciones y chistes de naturaleza y contenido sexual, la decoración del entorno con motivos sexuales, la exhibición de revistas con contenido sexual, etc.

## 8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO.

La dirección la empresa garantiza la activación del procedimiento interno de actuaciones cuando se denuncie la existencia de acoso o de hechos susceptibles de ser considerados acoso por escrito (conforme al modelo adjunto en el Anexo I).

La solicitud puede provenir:

- De la persona afectada.
- De la representación legal de los trabajadores
- De la dirección de la empresa.

En el caso de que la solicitud no la presente directamente la persona afectada se pondrá en su conocimiento para que preste su consentimiento (conforme al modelo adjunto en el Anexo III).

No serán objetos de tramitación las denuncias anónimas ni aquellas en las que la persona afectada no preste su consentimiento.

---

### 8.1. Principios rectores del procedimiento, garantías de actuación.

Las garantías que deben observarse en la aplicación del presente protocolo serán las siguientes:

- a) Respeto y Confidencialidad: es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y sigilo en todo momento.
- b) Aplicación de plazos: la investigación y resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas en el menor tiempo posible, con rigor y rapidez, evitando dilaciones innecesarias.
- c) Protección de las víctimas y restitución de sus condiciones laborales, si resultan afectadas en el proceso.
- d) Protección de la salud: adopción de medidas pertinentes para garantizar la salud de todas las personas afectadas.
- e) Prohibición de represalias: se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.
- f) Imparcialidad: el procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán para el esclarecimiento de los hechos denunciados.

# Protocolo prevención acoso laboral, sexual y por razón de sexo

---

mar-22/ Pág 9/ 16

- g) Igualdad de trato: Ausencia de toda diferencia de tratamiento a todas las personas que intervengan en el procedimiento, cualquiera que sea su condición o circunstancia personal o social.
- h) Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- i) Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas. Igualmente se considera reprobable y merecedora de reproche toda imputación, acusación o denuncia falsa en relación a estos comportamientos, adoptándose las medidas que sean necesarias
- j) Respeto al principio de presunción de inocencia.
- k) Todas las comunicaciones a los miembros de la comisión se harán respetando los principios establecidos en la Ley de Protección de Datos y su normativa de desarrollo.

## 8.2. Procedimiento.

### Instructor/a:

Actuará como instructor/a en este procedimiento el/la directora/a de la empresa o la persona que se designe, que deberá reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento. El/la instructor/a impulsará el procedimiento, de oficio o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a las personas presuntamente acosadas, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere oportuna y realizando las entrevistas y demás actuaciones que considere necesarias.

### Comisión de Decisión:

Se designará por la Dirección una Comisión de Decisión, que estará formada por el/la directora/a, un/a representante legal de los trabajadores (en caso de existir) y un/a representante de la Junta Directiva de la empresa, que reúnan igualmente los citados requisitos de aptitud, objetividad e imparcialidad. En el

caso de existir imposibilidad o incompatibilidad de alguna de las personas que integran la Comisión de Decisión para intervenir en un determinado procedimiento, se prevé la figura del/la miembro sustituto/a de la Comisión de Decisión, que será elegido por el resto de la Comisión. La designación de un/a miembro sustituto/a tendrá validez solamente para la resolución del expediente concreto para el que exista incompatibilidad/imposibilidad.

Procedimiento preliminar:

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil ya que, en ocasiones, el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

El/la instructor/a se encargará de entrevistar a la persona afectada y podrá tener reuniones con la persona denunciada, y en los casos de extrema gravedad con ambas partes. A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, el/la Instructor/a elevará su dictamen/ propuesta a la Comisión de Decisión, para que adopte la oportuna decisión, que será trasladada a las partes afectadas.



# Protocolo prevención acoso laboral, sexual y por razón de sexo

---

mar-22/ Pág 10/ 16

## Procedimiento formal:

Cuando el procedimiento preliminar no dé resultado o sea inapropiado para resolver el problema, se recurrirá al procedimiento formal. Si las circunstancias así lo aconsejan podrá acordarse que la investigación de los hechos sea realizada por profesionales externos de reconocida solvencia en la materia.

Durante la tramitación del expediente, y como medida cautelar, el/la Instructor/a podrá proponer a la Comisión de Decisión, por la gravedad de la conducta denunciada y por la apariencia de veracidad de los indicios aportados, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de las condiciones laborales.

El proceso de investigación deberá desarrollarse con la mayor rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de las personas implicadas.

Durante la tramitación del procedimiento, las personas interesadas podrán aducir alegaciones y aportar documentos u otros elementos de juicio, que serán tenidos en cuenta por el comité al emitir la correspondiente propuesta.

Tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser acompañadas durante las entrevistas, si así lo solicitan, por representantes de los/as trabajadores/as u otras personas de su elección, y tendrán derecho a conocer el contenido de la declaración de la otra parte, de los testigos y de la documentación que obre en el expediente.

En la realización de las tomas de declaración, en las que se escuchará a las partes y a los testigos bajo el principio de neutralidad en la intervención se observarán las siguientes pautas:

- 
- a) Presentación de la persona que entrevista, explicando el proceso a seguir y los límites de la confidencialidad
  - b) Firma del consentimiento informado al iniciar el proceso.
  - c) Intentar rebajar o minimizar la tensión emocional, mostrando empatía, pero sin que exista identificación con ninguna de las partes.
  - d) Escuchar las preguntas que se formulen sobre el proceso y realizar las aclaraciones necesarias.
  - e) Analizar el relato y las vivencias presentadas.
  - f) Aclarar las respuestas neutras o generales, como “lo normal”, “como siempre”, “No me informan”.
  - g) Identificar las posiciones de cada parte y sus intereses.
  - h) Resumir en orden cronológico el relato.
  - i) Nunca utilizar como ejemplo situaciones reales de otros casos que se hayan podido investigar.
  - j) Las entrevistas comenzarán con la persona denunciante y los testigos por ella propuestos, continuando con la persona denunciada y, en su caso, los testigos que esta última proponga.

La comisión en el plazo máximo de un mes contado desde la fecha de su primera reunión, a la vista de las actuaciones practicadas emitirá un informe de conclusiones y propuesta que elevará a la Junta Directiva.

# Protocolo prevención acoso laboral, sexual y por razón de sexo

---

mar-22/ Pág 11/ 16

En el informe de conclusiones, como mínimo, se incluirá, la siguiente información:

- a) Relación nominal de las personas que integran la Comisión e identificación de las personas presuntamente acosadas y acosadoras.
- b) Antecedentes del caso, denuncias y circunstancias de la misma.
- c) Relación de las intervenciones realizadas en el proceso, argumentos expuestos, testimonios, comprobación de pruebas, etc.
- d) Resumen cronológico de los hechos
- e) Declaración de la existencia o no de conducta de acoso.
- f) Propuestas de medidas correctoras, si procede. Si queda constatada la existencia de acoso, se podrán proponer la adopción de las siguientes medidas:
  - Apoyo psicológico y social al acosado/a.
  - Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
  - Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.
  - Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
- g) Propuesta de incoación de expediente disciplinario.

## Resolución:

En el plazo de cinco días a contar desde la recepción del informe de conclusiones la Junta Directiva dictará resolución acordando las medidas propuestas. La resolución será notificada a las personas afectadas.

Si no se constatan situaciones de acoso, o no es posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.

Si, con motivo de la investigación realizada, no se constata la existencia de acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, el instructor propondrá la adopción de las medidas oportunas para solucionar el citado conflicto.

Denuncias infundadas o falsas:

Si de la valoración inicial o informe emitido por la Comisión se deduce que la denuncia se ha presentado de mala fe, o que los datos o testimonios son falsos, la Comisión propondrá a la Junta Directiva la incoación de correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables de dichos comportamientos.

Otras consideraciones:

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismos o frente a terceros.

# Protocolo prevención acoso laboral, sexual y por razón de sexo

---

mar-22/ Pág 12/ 16

## 9. PUBLICIDAD Y ENTRADA EN VIGOR

---

El contenido del presente Protocolo es de obligatorio cumplimiento para todo el personal de la empresa. Su contenido entrará en vigor a partir de su comunicación a la plantilla. Se mantendrá en vigencia hasta tanto no sea modificado o reemplazado por otro. El Protocolo vigente en cada momento estará a disposición de todo el personal.

# Protocolo prevención acoso laboral, sexual y por razón de sexo

mar-22/ Pág 13/ 16

## ANEXO I: MODELO DENUNCIA POR ACOSO

SOLICITANTE:

	PERSONA AFECTADA		DELEGADA PERSONAL/ SINDICAL
	DIRECCIÓN		UNIDAD/ÁREA AFECTADA
	OTROS		

DATOS PERSONALES LA PERSONA/S AFECTADA/S:

NOMBRE Y APELLIDOS: \_\_\_\_\_

DNI: \_\_\_\_\_

CENTRO DE TRABAJO: \_\_\_\_\_

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

---

---

---

---

---

---

---

---

DOCUMENTACIÓN ANEXA:

- SI (En este caso relacionar a continuación) \_\_\_\_\_
- NO

SOLICITU

D:

- Solicito el inicio del Protocolo de Actuación frente al Acoso

Localidad y fecha:

Firma de la persona Interesada:

# Protocolo prevención acoso laboral, sexual y por razón de sexo

mar-22/ Pág 14/ 16

## ANEXO II: DIARIO DE INCIDENTES

Fecha	Hora	Tipo/s conducta	Lugar	Quién/es hacen conducta	Personas presentes	Otras personas afectadas	Qué hago	Cómo me afecta
dd/mm/aa	hh:mm	Tabla 1	Tabla 2	Código personal	Código personal	Código personal	Tabla 3	Tabla 4
<b>RECUERDA:</b> Después del hecho, anota lo antes posible la información para no olvidar ningún detalle: Si se producen diversas acciones o comportamientos en un mismo día, utiliza una fila para cada ocasión.				En las columnas donde se hace referencia a personas concretas, debes utilizar un código identificativo que tendrás anotado en una lista junto con el nombre de la persona. Guarda esta lista en un lugar seguro				

Autorización SP 51/00. Inscrita en el Registro Mercantil de Málaga. Tomo 2.434 - Libro 1.347 - Hoja MA 39.188 - NIF B-92097047



¿Cómo sé que puedo estar sometido a APT?

El diario de incidentes es un instrumento que únicamente muestra indicios de poder ser víctima de APT. Para analizar la situación desde un punto de vista preventivo y determinar las medidas a adoptar, es necesario comunicar estos hechos a GRUPO ANP o al delegado de prevención de tu empresa o institución o, en caso de que exista, seguir lo indicado en el protocolo de actuación. Se recomienda comunicarlo en los siguientes casos:

- 1.- Llegar a las 6 entradas o filas en la tabla.
- 2.- Presencia en la columna "Tipo/s de conducta" de las conductas 2,3,4,6,7,8 o 10.
- 3.- Haber consignado como mínimo una afectación superior a 7 (hoja completa)

¿Cómo usar el diario de incidentes?

Si por parte de alguna/s persona/s en tu empresa o institución crees que se han generado acciones o comportamientos de violencia psicológica hacia ti (tabla 1) y cada vez que creas que se ha generado una nueva acción o repetido una anterior, rellena todas las casillas de una de las filas de la tabla, teniendo en cuenta lo indicado a continuación:

- Fecha: día en que se produce la acción o comportamiento. Si se producen diversas acciones o comportamientos en un mismo día, utiliza una fila para cada ocasión.
- Hora: hora en que se produce la acción o comportamiento.
- Tipo/s conducta: en la tabla 1 se especifican varios ejemplos. Indica el número en la columna (puedes anotar más de un número)
- Lugar: anota donde se han dado estas conductas (tabla 2)
- Quien/es hacen conducta: debes utilizar un código identificativo que tendrás anotado en una lista junto con el nombre de la persona. Guarda esta lista en un lugar seguro. Si se trata de varias personas actuando se anotarán sus respectivos números.
- Personas presentes: otras personas que estaban presentes que no colaboran en ella y se mantienen al margen o se ponen de nuestro lado. Usa listado codificado.
- Otras personas afectadas: otras personas presentes y que también se vieron afectadas por ella. Usa listado codificado de personas.
- Qué hago: anota el comportamiento haciendo uso tabla 3.
- Cómo me afecta: haz uso de la tabla 4.

# Protocolo prevención acoso laboral, sexual y por razón de sexo

mar-22/ Pág 15/ 16

TABLA 1: TIPO CONDUCTA	Cod.	TABLA 1: TIPO CONDUCTA	Cod.
Me hablan a gritos	1	Me excluyen de reuniones de trabajo, encuentros sociales relacionados con el trabajo, etc. (descansos, comidas, cenas, etc.)	6
Me reducen responsabilidades, tareas, etc., sin justificación suficiente	2	Me culpan de situaciones de las que no soy responsable	7
Abuso de autoridad (no me dejan hacer mi trabajo, fijan objetivos inalcanzables en mi trabajo, reducen excesivamente los plazos para llevar a cabo mis tareas, me intimidan o amenazan con degradación, despido, traslado, etc..)	3	Se burlan, mofan o difunden comentarios maliciosos sobre mí, incluyendo cuestiones ajenas a mi trabajo.	8
Critican constante o excesivamente mi trabajo. Me descalifican. Juzgan mi labor de forma ofensiva.	4	Rechazan peticiones razonables de festivos, gestiones fuera empresa, etc.	9
Supervisión excesiva: a mi trabajo, horarios, etc..	5	No me saludan, ni me dirigen la palabra. Se comportan como si no existiera, etc.	10
TABLA 2: LUGAR	Cod.	TABLA 2: LUGAR	Cod.
En mi puesto de trabajo (aislado)	1	En la sala reuniones	4
En el puesto de trabajo de otra persona	2	En la sala descanso o lugares de paso	5
En el puesto de trabajo-despacho-sala compartido con otros compañeros/as	3	Fuera del ámbito laboral (bar, calle, restaurante, etc.)	6
TABLA 3: QUÉ HAGO	Cod.	TABLA 3: QUÉ HAGO	Cod.
No hago nada, no respondo, me inhibo o me voy a otro lugar	1	Respondo vehementemente y la situación se convierte en una disputa abierta	4
Intento responder/dialogar, pero continúan o incrementan la intensidad de la conducta	2	Comento a superiores, iguales o subordinados la situación (o a delegados prevención, SPRL, etc.)	5
Respondo/dialogo, y finaliza la conducta	3		
TABLA 4: CÓMO ME AFECTA	Cod.	TABLA 4: CÓMO ME AFECTA	Cod.
Me molesta, pero no siento cambios en mi estado de ánimo	1-2	Me he alterado, pero en menos de dos horas vuelvo a mi estado de ánimo habitual	5-6
Me molesta y noto que me he alterado ligeramente	3-4	Me he alterado y tardo más de un día en no recordar constantemente el hecho	7-8
Me he alterado, pero en menos de dos horas vuelvo a mi estado de ánimo habitual	5-6	Me he alterado mucho. Recuerdo constantemente el hecho, y ha afectado mi estado de ánimo fuera de la empresa. A veces rememoro el momento, incluso en sueños	9-10

Se han actualizado en agosto de 2022 las políticas sobre la gestión y notificación de brechas de seguridad y política de protección de datos actualizada.

De los gráficos que hemos presentado, el gráfico de reclamaciones aparece a 0 ya que no hemos tenido reclamaciones. CIT Marbella cuenta con los canales oportunos para reclamar.

## **9. PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL.**

### **9.1. Derechos Humanos.**

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

La **Asociación de Empresarios y Profesionales, CIT Marbella**, se adhirió al Pacto Mundial en 2013, año en el que remitimos una carta en el que se manifestaba el compromiso con los 10 Principios. Es por ello, que, desde nuestro ámbito de influencia como asociación empresarial, abogamos por la protección de dichos derechos fundamentales y el compromiso de velar por el cumplimiento de los mismos por nuestros grupos de interés.

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

**CIT Marbella**, como patronal de los empresarios, presta especial atención a que sus empresas asociadas no vulneren los derechos humanos y reitera su compromiso en denunciar a aquellas empresas que no cumplan los mismos.

### **9.2. Estándares Laborales.**

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

En **CIT Marbella** asumimos el compromiso de garantizar que todos los trabajadores - directos e indirectos- puedan tener la posibilidad de formar y afiliarse al sindicato de su

elección, sin temor a represalias o intimidaciones, de conformidad con la legislación española.

El 100% de los empleados de **CIT Marbella** tienen sus condiciones laborales reguladas por convenios colectivos.

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

**CIT Marbella** opera en España, país cuya legislación nacional no permite ningún tipo de trabajo forzoso ni realizado bajo coacción.

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

**CIT Marbella** opera en España y la legislación nacional no permite ningún tipo de trabajo a menores con lo que el compromiso no compete a nuestra Organización de forma directa.

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

Según la Organización Internacional del Trabajo el reconocimiento de los derechos fundamentales en el trabajo es cada vez mayor entre organizaciones, comunidades y empresas.

Desde **CIT Marbella** se aboga por la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación y la firme apuesta por una conducta empresarial responsable y sostenible.

**9.3. Medio Ambiente.**

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

**CIT Marbella** es plenamente consciente de la responsabilidad de las empresas y aún más, de la propia asociación en materia medioambiental y en la necesidad de una política de sostenibilidad medioambiental y una mayor concienciación al respecto.

Como patronal empresarial, prestamos especial atención a las normas actuales que afecten al medioambiente y al cumplimiento por parte de las empresas de la legislación vigente en dicha materia, además de participar activamente en políticas de prevención y así hacerlo llegar a nuestros grupos de interés.

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

**CIT Marbella** apoya cualquier iniciativa medioambiental que se genere en la ciudad.

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

En **CIT Marbella** queremos contribuir a que se respeten y se lleven a cabo acciones globales de mitigación y adaptación al cambio climático, apoyando a las empresas en el proceso de implantación de acciones para tal fin.

**9.4. Anticorrupción.**

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

En **CIT Marbella** tenemos tolerancia cero con respecto al tema de la corrupción. En la propia Asociación abogamos por auditorias externas, cuentas a disposición de todos los asociados y líneas de actuación de transparencia total.

En relación a nuestros grupos de interés relacionamos acciones continuas de prevención, información y medidas para que nuestras empresas asociadas cumplan con la legalidad vigente.

En **CIT Marbella** mantenemos firme nuestro compromiso con una gestión íntegra y transparente que define la manera en la que desarrollamos nuestra actividad y las relaciones con nuestros grupos de interés.

**10. TABLA DE CONTENIDOS GRI.**

**Contenidos Básicos Generales Página Verificación Externa.**

## **ESTRATEGIA Y ANÁLISIS.**

G4-1 5

## **PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN.**

G4-3 7

G4-4 7

G4-5 9

G4-6 10

G4-7 10

G4-8 10

G4-9 10

G4-10 10

G4-11 10

G4-12 11

G4-13 11

G4-14 11

G4-15 11

G4-16 11

## **ASPECTOS MATERIALES Y COBERTURA.**

G4-17 14

G4-18 14

G4-19 15

G4-20 16

G4-21 16

G4-22 16

G4-23 16

## **CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES.**

### **Contenidos Básicos Generales Página Verificación Externa.**

Indique si se ha verificado externamente el elemento del Contenido Básico. De ser así, indique en qué página de la memoria se puede consultar el Informe de Verificación Externa

## **PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS.**

G4-24 18

G4-25 18

G4-26 18

G4-27 18

**PERFIL DE LA MEMORIA.**

G4-28 22

G4-29 22

G4-30 22

G4-31 22

G4-32 22

G4-33 22

**GOBIERNO.**

G4-34 24

**ÉTICA E INTEGRIDAD.**

G4-56 27

**CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS.**

**Aspectos Materiales.**

Tal y como hemos comentado, para la identificación y priorización de los temas relevantes, hemos analizado 4 grandes áreas de riesgos relacionados con la sostenibilidad: ética, social, laboral y medioambiental, que se dividen en 10 subáreas: Área de riesgo Subáreas Ética, Ética, Soborno y Corrupción Social, Comunidad Derechos humanos Clientes /usuarios Laboral Diversidad e igualdad, Contratación y retención Condiciones laborales, Medioambiental Emisiones y Recursos Ecosistemas.

Hemos evaluado el impacto de cada una de estas áreas de riesgo desde dos enfoques: el del impacto en la estrategia de la organización, y el del impacto en cada uno de los grupos de interés.

**Información sobre el enfoque de gestión e indicadores.**

Los indicadores económicos, sociales y medioambientales, así como el enfoque de gestión e indicadores en dichos ámbitos se encuentran recogidos en la Memoria.

