



**RECONOCIMIENTO PACTO MUNDIAL
PERÚ: ÉTICA Y LIDERAZGO
EMPRESARIAL 2011**



INFORME DE ÉTICA Y LIDERAZGO EMPRESARIAL

2010

HAUG S.A.

Introducción:

A lo largo del 2010, nuestra empresa ha continuado implementando distintas actividades programas de Responsabilidad Social Empresarial, dentro de los cuales se salvaguarda la integridad del trabajador, sus derechos humanos, y nuestra responsabilidad con la sociedad y el medio ambiente.

A continuación detallaremos como hemos venido trabajando y aplicando los principios impartidos por el Pacto Mundial.

Principio 1: Apoyar y Respetar la Protección de los Derechos Humanos proclamados Internacionalmente.

- En HAUG S.A. nos preocupamos por la integridad y seguridad de nuestro personal. Por tal motivo, promovemos el cumplimiento de nuestro Reglamento Interno de Trabajo (RIT) y de Seguridad, Salud y Medio Ambiente. Nuestro personal está adecuadamente informado a través de nuestros procesos de Inducción y de Capacitación, en temas de prevención de incidentes, evaluación de riesgos, primeros auxilios y evacuación. Además está sensibilizado en nuestro Sistema de Gestión de las normas ISO 14001 y OHSAS 18001. Debido a ello, se ha completado un total de 23,700 horas en el 2010 de Capacitación de Personal Empleado y Obrero.

Hras Hombre de Cap	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
HH Empleados	2,771	3,115	3,456	4,832	11,067	22,514	15,073
HH Obreros	2,298	2,583	2,868	4,007	6,729	22,085	8,667
Total HH	5,069	5,698	6,324	8,839	17,796	44,599	23,739
Inv. Total de Cap (S/.)	S/. 18,000	S/. 24,000	S/. 31,000	S/. 40,390	S/. 510,066	S/. 384,073	S/. 338,684
Total de Colaborador	651	531	692	838	1,085	742	1,835
Inv (S/.) X (1) Colaborador	S/. 28	S/. 45	S/. 45	S/. 48	S/. 470	S/. 518	S/. 185
Inv (S/.) X (1) HH de Cap	S/. 4	S/. 4	S/. 5	S/. 5	S/. 29	S/. 9	S/. 14
HH X (1) Colaborador	8	11	9	11	16	60	13

Cuadro 1. Horas Hombre de Capacitación

- Gracias a nuestras políticas de Seguridad, Salud y Medio Ambiente, las estadísticas de incidentes han ido mejorando considerablemente desde el 2005, y estamos convencidos que seguirán mejorando. Presentamos un record de ninguna víctima fatal hasta la fecha. Asimismo, a pesar de haber aumentado considerablemente el número de nuestros trabajadores y el total de horas trabajadas, el número de accidentes y de días perdidos sigue siendo el menor.

Año	Cantidad de trabajadores	H-H trabajadas	Número de Accidentes	Días Perdidos	Índice de Frecuencia	Índice de Gravedad
2005	618	522135	6	132	2.30	50.56
2006	580	652 219	6	40	1.84	12.27
2007	653	1 433 612	6	15	0.84	2.09
2008	720	1 504 179	4	7	0.53	0.93
2009	798	2 783 291	1	7	0.07	0.50
2010	989	3 369 054	6	10	0.36	0.59

Cuadro 2. Estadísticas Haug 2006 – 2010 - OSHA

- Sobre la base del Convenios Internacionales, entre Perú y la República Dominicana (HAUG DI – INFOTEP), se continuó con la formación de Escuelas Internacionales de Soldadura en República Dominicana. Esto permitió formar en el año 2010 un total de 47 trabajadores en Soldadura Industrial, facilitando su inserción laboral y aportando al desarrollo tecnológico del hermano país de República Dominica.

ESCUELAS TECNICAS	2008		2009		2010	
	SOLD	CALD	SOLD	CALD	SOLD	CALD
CALLAO	15	15	13			
LURIN			9			
REPUBLICA DOMINICANA			18	31	47	

Cuadro 3. Escuelas Técnicas

- Además, se promovió un proceso de Certificación para personal empleado y obrero en las menciones de: *CWI – AWS, Tintes Penetrantes, Ultrasonido, Inspección Visual, Supervisores de Izaje, Rigger, Operadores Montacargas, Operadores Hiab, Man Lift., Puente Grúa, Grúa Hidráulicas*

Principio 2: Asegurarse de no ser cómplice en abusos de los derechos humanos.

Los trabajadores de HAUG SA, nos encontramos en planilla. La empresa está comprometida en el pago de todos los beneficios de nuestros trabajadores, así como el pago de horas extras, haciendo de esta manera, a HAUG S.A, una empresa socialmente responsable para con sus trabajadores, y no abusando de sus derechos ni de su integridad. Contamos con el Reglamento Interno de Trabajo de Empleados y Obreros, aprobado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en diciembre del año 2008.

Cabe resaltar, que se continuó con la medición anual del Clima Laboral en HAUG, realizado por la empresa internacional Great Place to Work, obteniendo un Índice de Satisfacción de 64 %. Asimismo, Haug S.A. fue premiada el 9 de diciembre del año 2010 por la Asociación de Buenos Empleadores (ABE), con la certificación que acredita que Haug cumple con las prácticas de Recursos Humanos exigidas por esta asociación, reconociéndola como Socio. Estas prácticas son: Pagos puntuales (seguros y salarios), ambiente de trabajo seguro, capacitación y desarrollo, reconocimiento y evaluación de personal



Imagen 1. Certificado de Socio de la Asociación de Buenos Empleadores – ABE 9 dic. 2010

FUERZA LABORAL al 31 de Diciembre 2010

TIPO TRABAJADOR	N° Personas
Funcionarios	9
Empleados	406
Obreros Régimen Civil	214
Obreros Régimen Común	1151
TOTAL	1780

Cuadro 4. Fuerza Laboral Diciembre 2010

Políticas de empleo que van más allá de lo que estipula la ley.

HAUG S.A. también realiza:

- Programa de capacitación (Permanente).
- Préstamos (previo sustento)
 - o Convenios con Financieras, bancos y Cooperativas
- Reuniones de familiarización
 - o Celebración del 01 de mayo
 - o Celebración de Aniversario de la Empresa
 - o Celebración de Navidad
 - o Celebración de Año Nuevo
 - o Celebración de Cumpleaños (empleados y obreros)
- Uniformes, para todo el personal que labora en Plantas y Obra.
- Contratación de personal de la zona en más del 50% de planilla cuando la empresa ejecuta proyectos en Provincias.
- Amplias medidas de seguridad en todas las operaciones que desarrolla la empresa.
- Comunicación abierta y fluida, personal con gerentes y viceversa, es por eso que ha implementado una política de Puertas Abiertas, donde las oficinas de los gerentes deben estar siempre abiertas para facilitar la comunicación. PROGRAMA DE COMUNICACIÓN INTERNA:
 - o Periódico Murales
 - o Intranet
 - o Boletines Mensuales
 - o Revistas Trimestrales
 - o Pagina Web
- Teléfonos celulares
- Apoyo Moral y adelantos económicos en caso de pérdida de familiares.
- Apoyo por parte de la empresa en cuando deban realizarse los trámites de jubilación, además es posible contratar los servicios de los ex trabajadores como asesores.
- Evaluaciones y consejería médica y psicológica anual.

Principio 3: Apoyar los principios de la libertad de asociación sindical y el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva.

En HAUG SA, venimos trabajando de la mano con el Sindicato Único de Construcción Civil coordinando con los comités de obra, dejando libremente que nuestro personal se afilie a él y participen de sus reuniones, promoviendo de esta manera las actividades sindicales dentro de nuestra empresa. Así también –siempre que sea solicitado por sus representantes formales- se pueden coordinar reuniones de la empresa con esta institución.

En cada Proyecto dentro y fuera del Perú contamos con Comités de obra, que regulan en conjunto con la empresa todas las formas de convivencia pacífica entre los trabajadores y la compañía.

Principio 4: Apoyar la eliminación de toda forma de Trabajo Forzoso u obligatorio

Nosotros como empresa socialmente responsable y seguidora de una economía de libre mercado, con estándares y certificaciones internacionales, NO sometemos a nuestro personal a ningún tipo de Trabajo Forzoso o por Coacción. Los trabajadores gozan de plena libertad de comunicación con personal de la Gerencia de Desarrollo Humano y RSE, (Capítulo XI, artículo 79 del Reglamento Interno de Trabajo HAUG) para realizar quejas o consultas referentes a sus condiciones laborales. HAUG SA es una empresa que realiza trabajos normales, el cual se encuentra sometido a normas legales laborales nacionales e internacionales, dentro de un horario de trabajo normal, no más de 48 horas de trabajo semanal. Además cabe señalar que respetamos los días de descanso obligatorio, valga decir dominicales, así como feriados, y vacaciones (un mes por cada año de trabajo).

Principio 5: Apoyar la abolición efectiva del Trabajo Infantil.

HAUG SA, de acuerdo a lo mencionado anteriormente es una empresa socialmente responsable, que apoya la abolición efectiva del Trabajo Infantil, contando con todo su personal, mayor de 18 años, edad en la cual la legislación peruana considera adultos a los ciudadanos de nuestro país.

HAUG S.A. también resalta la importancia del derecho de los niños a la educación, por tal motivo, dentro de su programa de Responsabilidad Social Empresarial llamado **CASA HAUG**, se realizan una serie de actividades (talleres) que apuntan a desarrollar las habilidades cognitivas y sociales de los niños de la zona, haciendo del estudio, las artes y las buenas costumbres un estilo de vida. Este año CASA HAUG tuvo la oportunidad de participar en el concurso organizado por el PACTO MUNDIAL: "THE 2010 WORK BUSINESS AND DEVELOPMENT A WORD IN SUPPORT OF DE MILLENIUM DEVELOPMENT GOLD" en agosto, y en la 7ma. Expo feria de Proyectos de RSE Perú 2021 en junio.

Principio 6: Apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Diversidad de Genero.

- 1) Brindamos iguales oportunidades laborales a mujeres y hombres, sin tener algún prejuicio racial.
- 2) Cuando operamos en provincias, debemos contar en nuestra nomina con un mínimo del 50% del personal local o de la comunidad.
- 3) Empleamos a trabajadores con mayoría de edad cumplida (18 años).
- 4) Retribuimos las horas extras.
- 5) No toleramos el Moobing o Acoso laboral.
- 6) Respetamos de acuerdo a ley el descanso pre y post natal, gestionamos el subsidio por maternidad y la tolerancia de ingreso a labores en lactancia.
- 7) Administramos los permisos debidamente justificados.

No permitimos que ningún trabajador labore sin los seguros que estipula la ley peruana.

Como política interna de la empresa, brindamos igualdad de condiciones para todos nuestros trabajadores. Es por eso que, actualmente en HAUG SA contamos con personal con discapacidad realizando funciones acorde a sus posibilidades físicas, contando ellos con las mismas condiciones

al resto del personal. De esta manera venimos apoyando la abolición a la discriminación en el empleo y la ocupación.

Nuestras Convocatorias de personal y Perfil de Puestos, no contemplan ningún tipo de discriminación religiosa, racial u otro.

Principio 7: Apoyar un enfoque preventivo frente a los desafíos medioambientales.

En favor del medioambiente, HAUG SA implementó hace dos años el Sistema de Recubrimientos Industriales (adaptando nuestras cámaras de Granallado y Pintura) cuyo diseño facilita el rehúso de la granalla contaminación del suelo y aire. Se siguió administrando el Programa De Manejo De Residuos Sólidos, con empresas certificadas y acreditadas; se prosigue con la utilización de Sistema de Manejo de Derrames.

Así también, la empresa HAUG, se compromete con la eficacia de su sistema de Seguridad, Salud y Medio Ambiente, apostando por la certificación internacional en ISO 14001, OHSAS 18001, llevando a cabo –durante este año- todo un proceso de sensibilización y preparación de la organización y sus integrantes para seguir el cumplimiento de los estándares internacionales de estos.

Principio 08: Tomar iniciativas para promover una mayor responsabilidad medioambiental

MEDIO AMBIENTE

Políticas y Operaciones relacionadas con el Medio Ambiente

Como parte del proceso de Certificación en ISO 14001 y OHSAS 18001, el año 2009, HAUG actualizó la Política de Calidad, Seguridad, Salud y Medio Ambiente, la cual se detalla a continuación:

- a) Lograr la satisfacción de sus clientes brindándole productos y servicios con calidad, considerando a la Seguridad, Salud Ocupacional y cuidado del Medio Ambiente como elementos prioritarios en la ejecución de los mismos.
- b) Busca el constante desarrollo profesional de sus trabajadores.
- c) Alcanzar la máxima rentabilidad de la empresa.

- d) Proteger al medio ambiente de cualquier efecto adverso resultante de sus operaciones, minimizando el impacto ambiental provocado por el consumo de recursos y generación de residuos.
- e) Velar por la seguridad y salud ocupacional de todos los empleados en el sitio de trabajo, así como de las partes interesadas (contratistas, proveedores y visitantes que se encuentre en nuestras instalaciones, mediante la prevención y control de los peligros significativos identificados en sus actividades de trabajo. (Trabajos en Altura, Espacios Confinados, Equipos Móviles, Izaje y Manipulación Mecánica. Sustancias Peligrosas. Exposición a Ruido).
- f) Cumplir con los requisitos legales aplicables y los requisitos internos que la empresa considere necesarios para asegurar la calidad de los servicios que brinda la seguridad, salud ocupacional y protección del medio ambiente en las actividades que realiza.
- g) Mejorar continuamente la eficacia del sistema de gestión de la calidad, seguridad, salud ocupacional y medio ambiente en sus procesos y en los servicios que brinda.

Los Objetivos y Metas establecidos son alcanzados mediante la implementación de Programas y Planes orientados hacia la mejora continua.

Asimismo el Programa de Seguridad, Salud Ocupacional y cuidado del Medio Ambiente contempla los Procedimientos de Medio Ambiente que se detallan a continuación:

- Manejo del agua y alcantarillado.
- Fibras y trapos impregnados con petróleo y aceites.
- Grasa residual.
- Emanación de humos, polvos, vapores y gases tóxicos.
- Suelo contaminado con petróleo y sus derivados.
- Solventes.
- Envases de productos tóxicos o químicos vacíos.
- Limpieza y lavado de vehículos.
- Focos de luz y tubos fluorescentes y otros.
- Filtros de aceite usados.
- Baterías usadas.
- Piezas rotas, almacenadas, reparadas.
- Eliminación de neumáticos usados.
- Reporte de derrames.
- Suelo contaminado con químicos.
- Utilización de cilindros y rotulados.

- Area del relleno industrial.
- El suelo orgánico.
- Disposición de aceites usados.
- Apertura de accesos y caminos.
- Servicios higiénicos.
- Instalación de motores y tanques de combustible.
- Preservación de la fauna silvestre.
- Recuperación de recursos arqueológicos.
- Compra de productos químicos.
- Chatarra.
- Formación de Brigadas de Seguridad,
- Realización de Simulacros de Evacuación.
- Capacitación y entrenamiento de manera continua.

La empresa cuenta con el Manual de Seguridad Industrial y Control del Medio Ambiente en el cual se establecen items generales de cuidado y control del medio ambiente. Un ejemplar del manual en mención es entregado a todos los trabajadores de nuestra empresa, contando con una hoja de compromiso firmada por cada uno de ellos.

En cada Proyecto que la empresa lleva a cabo se realiza un Plan de Seguridad, Salud y Medio Ambiente en función a las diversas características de los trabajos y a la realidad ambiental del lugar donde se desarrollará.

La capacitación en medio ambiente se hace efectiva mediante la impartición de charlas a los trabajadores, sensibilizándolos y formando la conciencia ambiental.

El buen desempeño ambiental de la empresa ha permitido acceder a laborar en grandes empresas como Penta Tanks Terminals S.A., ARPL Tecnología Industrial S.A., Bechtel Chile Ltda., OHL Industrial, Outotec (Perú) S.A.C. Así también, cabe resaltar que el 9 de diciembre del 2010 Haug ha sido respaldada como empresa que practica y promueve buenas prácticas de Gestión Humana por la Asociación de Buenos Empleadores (ABE).

Principio 09: Apoyar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medioambiente

HAUG SA, en compromiso al medioambiente siguió desarrollando varios sistemas productivos de última generación, con el fin de no impactar negativamente en él. A continuación detallamos los siguientes:

- Se siguió usando la cámara de pintura, la cual disminuye la cantidad de residuos y su emisión al medio ambiente en nuestras ya dos plantas de producción.
- Se continuó con el uso una cámara de granallado con un moderno sistema de recirculación (ciclón), el cual permite re-usar la granalla y de esta manera no contaminar el medio ambiente.

Principio 10: Trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

Seguimos difundiendo y promoviendo el uso de nuestro Código de Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo, aplicable a Directivos, Funcionarios y Empleados en general, con el fin de motivar la aplicación de valores morales en la vida personal y en el trabajo. El mismo que refuerza la práctica de nuestro Reglamento Interno de Trabajo (RIT).