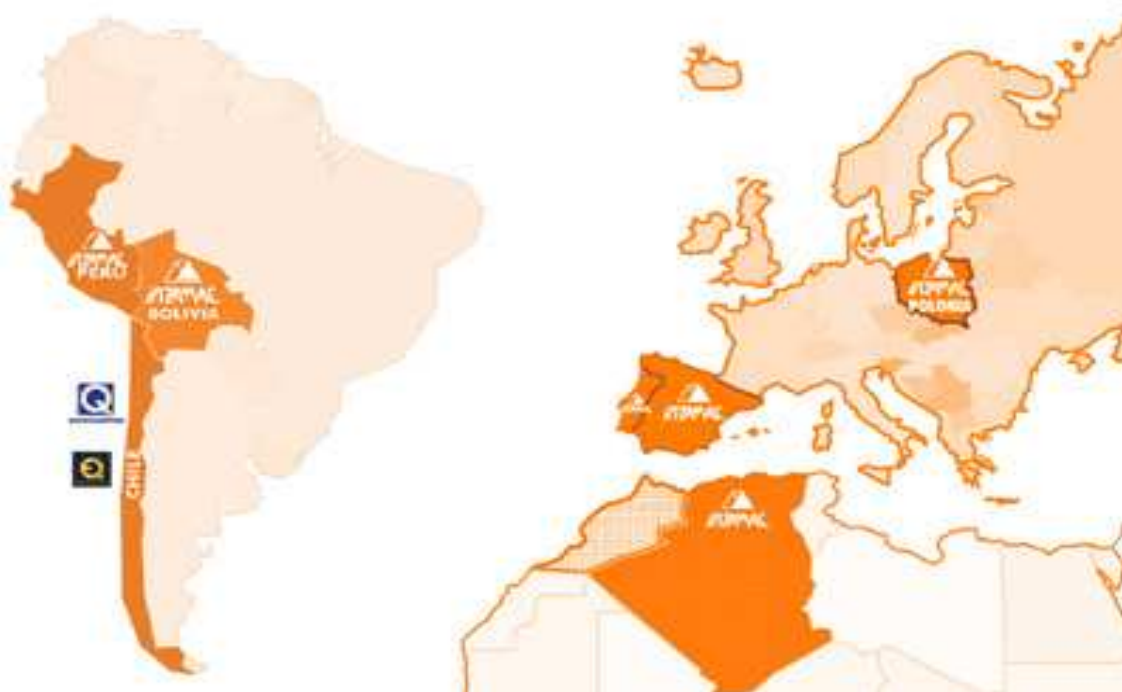


INFORME DE PROGRESO 2011

GRUPO INZAMAC





CARTA DE RENOVACION DEL COMPROMISO



D. Carlos Rodríguez Fernández
Presidente del Grupo Inzamac

El GRUPO INZAMAC lleva más 29 años prestando servicios de Control de Calidad, Consultoría y Asesoría a las empresas españolas y 14 años a las empresas chilenas, adaptando sus procesos productivos a los avances tecnológicos, y mejorando constantemente su compromiso de servicio y calidad.

El Grupo Inzamac, de origen zamorano, se ha caracterizado, desde los primeros años, por una tenaz implantación fuera de las fronteras provinciales. Su cartografía empresarial abarca las principales comunidades españolas, Europa, África y América del Sur. Con inventario de 21 sociedades, más de 23 delegaciones y un proyecto, de acuerdo con las líneas del último Plan Estratégico del Grupo, de implantación a corto plazo en nuevos territorios. Especialmente Polonia, Portugal, Brasil, Argelia...

Tres de las palabras claves que definen y garantizan al Grupo Inzamac empiezan por "i". **Innovación, Internacionalización, Implicación y Compromiso Social.**

INZAMAC ha asumido como filosofía de empresa la prioridad en innovación. Parte importante de las inversiones se dedican a este capítulo. Más del 45% de su plantilla son titulados superiores; mantiene convenios de colaboración con universidades españolas y americanas y en las diferentes empresas el conjunto de becarios y alumnos en prácticas de las carreras técnicas es constante.

La I+D+i está presente en las actividades del Grupo. Los esfuerzos en este campo son muy importantes en todas las áreas de actividad de la empresa con el fin de ofrecer mejores servicios y soluciones innovadoras. Dentro de las actividades que se desarrollan de I+D+i destacan los proyectos que se están realizando en los campos del control de calidad, agroalimentario y enológico, utilizando las últimas técnicas en análisis.

El GRUPO INZAMAC es uno de los primeros Grupos Empresariales que está implantando la globalización de sus servicios y equipos utilizando para ello la integración de todo su personal internacional a través de sus redes intranet y los servicios de Internet y vídeo conferencia, así como la total movilidad de sus técnicos.

Al mismo tiempo que estamos desarrollando una verdadera **política de Responsabilidad Social Corporativa Globalizada**, pudiendo contar así con equipos especialistas compuestos por los mejores técnicos de cada país.



El presente Informe tiene por objeto resumir las acciones desarrolladas por el Grupo Empresarial Inzamac DURANTE EL AÑO 2011, adaptando cada una de las actuaciones desarrolladas a los **DIEZ PRINCIPIOS basados en derechos humanos, laborales, medioambientales y de lucha contra la corrupción DEFINIDOS EN EL PACTO MUNDIAL**, pero la palabra que mejor define la aptitud del Grupo Inzamac ante el Pacto Mundial es sin lugar a dudas el COMPROMISO, por convencimiento y por actitud de todas y cada una de las personas que componen la organización con los diferentes pilares que definen una organización empresarial:

- ✚ Compromiso con la Calidad
- ✚ Compromiso con el Medio Ambiente (reduccion para el año que viene del consumo del papel al menos en un 10%)
- ✚ Compromiso con la Seguridad
- ✚ Compromiso con la Comunidad
- ✚ Compromiso con los Trabajadores
- ✚ Compromiso con ella misma
- ✚ Compromiso con el Mundo
- ✚ Compromiso con la ética y la Moral
- ✚ Compromiso con "lo bien hecho"

Esperamos que el Informe que a continuación presentamos a través de los responsables de RSC del Grupo Inzamac se vea mejorado el año que viene bajo el compromiso seguimiento y mejora continua de todas y cada una de las medidas adoptadas en cada uno de los diez principios.

Quiero expresar como Presidente del Grupo Inzamac mi sincero apoyo a todos y cada uno de los principios del Pacto Mundial, y mediante este escrito comprometer la empresa a la renovación del compromiso con los principios del Pacto Mundial para los años venideros, intentando cada año mejorar en la gestión adaptándola aun mas a los valores y principios tan necesarios que el Pacto Mundial sostiene.

Carlos Rodríguez Fernández
Presidente del Grupo Inzamac

LOS DIEZ PRINCIPIOS

Derechos Humanos

- Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional y
- Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en abusos a los derechos humanos.

Normas Laborales

- Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
- Las empresas deben eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- Las empresas deben abolir de forma efectiva el trabajo infantil y
- Las empresas deben eliminar la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.

Medio Ambiente

- Las empresas deben apoyar los métodos preventivos con respecto a problemas ambientales;
- Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental y
- Las empresas deben fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inofensivas para el medio ambiente.

Lucha contra la corrupción

- Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

PRINCIPIO 1.-

LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS

“Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia”

La Política empresarial de Inzamac hace que se respeten los derechos humanos tanto en los lugares de trabajo como en su esfera de influencia más amplia.

DESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES PRÁCTICAS Y MEDICIÓN DE LOS RESULTADOS ESPERADOS, EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL E INTERNACIONAL:

1.- Participación del Equipo Técnico de Consultoría de Inzamac en el II Congreso Nacional de Juventud de PERÚ.

El II Congreso Nacional de Juventudes, es un evento histórico para el país, pues crea un precedente de proceso de inclusión social, de apertura democrática y de planificación del desarrollo descentralizado.

Representa el término de un proceso de consulta y apertura democrática en lo referente a la planificación y abre otra de gobernabilidad y de gestión estratégica inclusiva del desarrollo al implementar el Plan Estratégico Nacional de Juventudes, cuya elaboración se ha venido dando a través de procesos participativos y de establecimientos de acuerdos con las distintas representaciones de los jóvenes del país.

Es pues un gran esfuerzo de las juventudes del país en la búsqueda de la consolidación de su protagonismo y de la gobernabilidad del Perú.

La conferencia impartida desde la Consultoría de Inzamac llevaba por título:

“NUEVA CULTURA JUVENIL PARTICIPATIVA Y CONCIENCIADA EN PERÚ”

Bases de la nueva Cultura de los jóvenes:

1.- TOLERANCIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

- Declaración de Principios sobre la Tolerancia UNESCO
- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Dimensiones Sociales
- Igualdad de Oportunidades para colectivos en riesgo de exclusión

- 2.- CULTURA DE PAZ Y ERRADICACION DE LOS ESTILOS DE VIDA RIESGOSOS
- 3.- BRECHA DIGITAL: NUEVAS TICS
- 4.- CULTURA DE IDENTIDAD Y CONCIENCIA COLECTIVA
- 5.- BUENAS PRÁCTICAS LABORALES Y EMPLEO ADECUADO
- 6.- EDUCACION VIAL EN LOS JOVENES PERUANOS (Divulgación del Libro Blanco de la Seguridad Vial)
- 7.- EDUCACION SEXUAL (PREVENCION DEL EMBARAZO PRECOZ, USO DE LOS ANTICONCEPTIVOS)
- 8.- RESILIENCIA DE LA JUVENTUD PERUANA
- 9.- ESTRATEGIAS DIFERENTES POR GÉNERO, ESTRATO SOCIAL Y TIPO DE LOCALIDAD (GRAN HETEROGENEIDAD DEL PERU)
- 10.- PROGRAMAS DE VOLUNTARIADO PARA JOVENES OCIOSOS (SEGURIDAD CIUDADANA Y CONTROL MEDIO AMBIENTAL)
- 11.- CAPACITACION DE LOS JOVENES PERUANOS EN DERECHOS Y DEBERES
- 12.- CREACION DE LA FIGURA DEL ADUR PARA LOS/LAS JOVENES PERUANOS



2.- Inzamac ha superado de nuevo con éxito la auditoria realizada por AENOR para mantener la Norma EFR 1000/1 que la empresa tiene desde hace ya 5 años, de Conciliación Laboral/Personal, toda la norma tiene unos contenidos humanos fundamentales, es decir el cumplimiento de la Norma por parte del Grupo Inzamac es garante de su apoyo y respeto a la protección de los Derechos fundamentales.

En todo momento la auditoria externa realizada en Inzamac ha pretendido constatar mediante **indicadores objetivos** la protección de los derechos humanos en relación específica con la Conciliación y la Igualdad dentro del Grupo Inzamac.

Los pasos seguidos se presentan a continuación:

1. Verificación de indicadores .

2. Reunión inicial para la plantificación de los trabajos y definición del alcance con:

- Directora del Área de Consultoría y Certificación, Dña. Raquel de la Cruz;
- Directora del Departamento de RRHH, Dña. Inmaculada Blanco, y Mª Luz Perez
- Directora Técnica del Área de Consultoría Sociológica, Dña. Berenice Rodríguez.

3. Entrevista con la Directora del Departamento de RRHH

4. Entrevista con la Directora del Área de Consultoría y Certificación a fin de conocer la situación en relación al modelo EFR.

5. Entrevista con la Directora del Departamento de RRHH y Directora Técnica del Área de Consultoría Sociológica para recabar información sobre las políticas de conciliación y Responsabilidad Social Corporativa y datos e indicadores existentes en relación a los del principios

7. Grupos de trabajo orientados a conocer y evaluar las mejoras en materia de conciliación y flexibilidad, percepciones sobre el liderazgo y estilos de dirección del equipo directivo y los mandos intermedios.

9. Elaboración del informe diagnóstico.



Presentación de las Medidas de conciliación a los/las trabajadores/as del Grupo Inzamac



INDICADORES:

INDICADOR	2008	2011
Porcentaje de empleados que cuentan con un plan de carrera.	80%	87%
Nivel de satisfacción del grupo de empleados que usan una política o medida.	<p>Jornada continua : 3.65</p> <p>Trabajo tiempo parcial :3,48</p> <p>Jornada continua :3.75</p> <p>-Trabajo tiempo parcial :3.40</p> <p>-Flexibilidad horaria : 4.12</p> <p>-Tele trabajo :4.11</p> <p>-Días libre asuntos personales: 3.69</p> <p>Calendario de vacaciones flexibles: 3.57</p> <p>-Reducción de jornada : 3.69</p> <p>-Excedencia : 3.75</p> <p>-Baja maternal o paternal : 3.85</p> <p>-Excedencia cuidado hijos: 3.75</p> <p>-Horas de lactancia :4.00</p> <p>-Cheque servicio: 3.00</p> <p>-Permisos : 4.21</p> <p>Formación : 3.68</p>	<p>Jornada continua : 3.65</p> <p>Trabajo tiempo parcial :3,48</p> <p>Jornada continua :3.75</p> <p>-Trabajo tiempo parcial :3.40</p> <p>-Flexibilidad horaria : 4.12</p> <p>-Tele trabajo :4.11</p> <p>-Días libre asuntos personales: 3.69</p> <p>Calendario de vacaciones flexibles: 3.57</p> <p>-Reducción de jornada : 3.69</p> <p>-Excedencia : 3.75</p> <p>-Baja maternal o paternal : 3.85</p> <p>-Excedencia cuidado hijos: 3.75</p> <p>-Horas de lactancia :4.00</p> <p>-Cheque servicio: 3.00</p> <p>-Permisos : 4.21</p> <p>Formación : 3.68</p>
Nº de actuaciones externas de la organización por año en relación a la temática efr	<p>-Nivel organizativo : 10 actualizaciones a cargo de la dirección y de la responsabilidad de RSC</p> <p>-Temática concreta: RSC y empresa, conciliación y empresa.</p> <p>- Tipo de actuación; 5 charlas y 5 artículos</p>	<p>-Plan de igualdad</p> <p>Solicitud distintivo Igualdad y empresa del Ministerio de igualdad.</p>
Porcentaje de mujeres sobre el total de personas en la plantilla.	30%	30%
Tasa de madres directivas y en posiciones intermedias de dirección.	2,14	3
Tasa de natalidad	0,04	2

INDICADOR	2008	2011
Flexibilidad espacial	50%	50%
Porcentaje de plantilla que se acoge a medidas de flexibilidad en cómputos distintos a la jornada diaria.	15%	17%
Porcentaje de plantilla que se acoge a medidas de flexibilidad en la jornada diaria.	20%	22%
Grado de satisfacción del personal que se utiliza cada medida según muestra de trabajadores.	<p>Jornada continua ; 3.65</p> <p>Trabajo tiempo parcial :3,48</p> <p>Jornada continua :3.75</p> <p>-Trabajo tiempo parcial :3.40</p> <p>-Flexibilidad horaria : 4.12</p> <p>-Tele trabajo :4.11</p> <p>-Días libre asuntos personales: 3.69</p> <p>Calendario de vacaciones flexibles: 3.57</p> <p>-Reducción de jornada : 3.69</p> <p>-Excedencia : 3.75</p> <p>-Baja maternal o paternal : 3.85</p> <p>-Excedencia cuidado hijos: 3.75</p> <p>-Horas de lactancia :4.00</p> <p>-Cheque servicio: 3.00</p> <p>-Permisos : 4.21</p> <p>Formación : 3.68</p>	<p>Jornada continua ; 3.65</p> <p>Trabajo tiempo parcial :3,48</p> <p>Jornada continua :3.75</p> <p>-Trabajo tiempo parcial :3.40</p> <p>-Flexibilidad horaria : 4.12</p> <p>-Tele trabajo :4.11</p> <p>-Días libre asuntos personales: 3.69</p> <p>Calendario de vacaciones flexibles: 3.57</p> <p>-Reducción de jornada : 3.69</p> <p>-Excedencia : 3.75</p> <p>-Baja maternal o paternal : 3.85</p> <p>-Excedencia cuidado hijos: 3.75</p> <p>-Horas de lactancia :4.00</p> <p>-Cheque servicio: 3.00</p> <p>-Permisos : 4.21</p> <p>Formación : 3.68</p>

INDICADOR	2008	2011
Porcentaje de empleados que utilizan o han utilizado cada medida.	-Jornada continua :22% -Trabajo tiempo parcial :22 % -Flexibilidad horaria : 21% -Tele trabajo :4 % -Días libre asuntos personales: 56% Calendario de vacaciones flexibles: 66% -Reducción de jornada : 1% -Excedencia : 0% -Baja maternal o paternal : 10% Excedencia cuidado hijos: 1% Horas de lactancia :6% Cheque servicio: 0 % Permisos : 49% Formación : 13%	-Jornada continua :22% -Trabajo tiempo parcial :22 % -Flexibilidad horaria : 21% -Tele trabajo :4 % -Días libre asuntos personales: 56% Calendario de vacaciones flexibles: 66% -Reducción de jornada : 1% -Excedencia : 0% -Baja maternal o paternal : 10% Excedencia cuidado hijos: 1% Horas de lactancia :6% Cheque servicio: 0 % Permisos : 49% Formación : 13%
Porcentaje de mujeres en el Consejo de Administración	0%	0 %
Porcentaje de mujeres en puestos directivos.	40%	42%
Horas de formación en estilos de dirección – conciliación / efr	60horas	220 horas
Porcentaje de empleados que cuentan con un plan de carretera.	80%	87%
Porcentaje de mandos intermedios / directivos que han ascendido desde posiciones más básicas.	40%	40%
Porcentaje del personal de la plantilla que utiliza alguna medida de “apoyo a la familia”	60%	60%

INDICADOR	2008	2011
Porcentaje de dirección y mandos intermedios que utiliza las políticas o medidas efr	Alta dirección: 20% Dirección :50% Mandos intermedios ; 80%	Alta dirección: 24% Dirección :51% Mandos intermedios ; 83%
Apariciones en medios de comunicación	7 noticias publicadas en medios regionales y nacionales como" El mundo" 2 Artículos de opinión de miembros de la empresa. 2 entrevistas a Diego Rodríguez, consejero delegado del grupo, en las que se hace mención a estas cuestiones. 1 reportaje en la revista Castilla y León Económica sobre la labor de RSC del grupo Inzamac.	7 noticias publicadas en medios regionales y nacionales como" El mundo" 2 Artículos de opinión de miembros de la empresa. 2 entrevistas a Diego Rodríguez, consejero delegado del grupo, en las que se hace mención a estas cuestiones. 1 reportaje en la revista Castilla y León Económica sobre la labor de RSC del grupo Inzamac.
Mejora de la Posición	PREMIO" MUJER EN LA EMPRESA" JCLY 2003: Reconocimientos al mayor número de mujeres en puestos de trabajo ocupados históricamente por hombres. PREMIO "JOSE LUIS PÉREZ".FACULTAD DE CC ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES DE CAPITAL HUMANO.2005: Reconocimiento a las mejores políticas, iniciativas y actuaciones en materia de responsabilidad social en las empresas españolas. PREMIO ÓPTIMA CASTILLA Y LEÓN. DIRECCIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN. 2007: Reconocimiento como entidad colaboradora en Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. PREMIO MEJOR GESTIÓN SOCIAL. FORO BURGOS. CAJA BURGOS. REVISTA ACTUALIDAD ECONÓMICA DE CASTILLA Y LEON.2007: Reconocimiento como entidad que gestiona de manera integral la empresa en base a la Responsabilidad Social Corporativa.	-PREMIO EXPANSIÓN TERRITORIAL CON SU POLÍTICA DE EFR. -Aprobación Informe Anual P.M.N.U. (EFR)
Atracción de talento	Incremento anual del numero de CV's recibidos sobre el ejercicio anterior :20% Incremento anual de número de CV's recibidos calificados por la propia organización como de "interes por el talento asociado". 40%	Incremento anual del numero de CV's recibidos sobre el ejercicio anterior :67% Incremento anual de número de CV's recibidos calificados por la propia organización como de "interés por el talento asociado".79%

Inversión / coste de las medidas efr implantadas.	12.000€	21.000€
Bajas	11,96%	2,7%
Proporción de plantilla que ha disfrutado de las políticas / medidas de flexibilidad.	Permisos individuales:70% Jornadas intensivas:6% Tele trabajo:3% Promociones:12%	Permisos individuales:80% Jornadas intensivas:7% Tele trabajo:8% Promociones:12%
Porcentaje de personas mayores de 45 y de 60 años en el total de plantilla.	>45 años: 18.37% >60 años: 0%	>45 años : 22% >60 años : 1,7%
Nº de medidas efr específicas para personas con discapacidad.	0	1
INDICADOR	2008	2011
Porcentajes personas con discapacidad en plantilla y en puestos directivos / mandos intermedios	3%	3%
Nº acciones realizadas relacionadas con conciliación	1.-Boletín: 100% participación 2.- Cursos de formación:70% de participación 3.- Circulares: 70% participación	1.-Boletín: 100% participación 2.- Cursos de formación:80% de participación 3.- Circulares: 90% participación
Apariciones publicas en foros relacionados con conciliación	Impartición de un curso en la Fundación Reí Afonso Henriques sobre RSC Participación en el Congreso Regional “ RSC para economía social “.	Participación II. R.S.C. Regional.
Horas de formación año en materias / habilidades profesionales relacionadas con la conciliación	60 horas	150 horas
Horas de formación año por persona en materias/ habilidades profesionales relacionadas con la conciliación	60 horas	50 horas
Horas de formación por persona en conciliación efr	60 horas	30 horas

Porcentaje de plantilla que tiene posibilidad de disfrutar cada medida / política de flexibilidad	100%	100%
INDICADOR	2008	2011
Nº acciones formativas	Nivel organizativo: 2 acciones formativas dirigidas a dirección, mandos intermedios, técnicos y personal no cualificado. Tipo : on- line Objetivo : Formar y sensibilizar en materia de efr	On-line : 3 cursos E.F.R. Presenciales: 2 jornadas.
Contratos indefinidos a jornada reducida / tiempo parcial	1	3
Horas de trabajo anual efectivo y de convenio	1776 horas	1776 horas
Estabilidad laboral	40%	40%
Numero de nacionalidades en la plantilla	7 nacionalidades -Argelinos -Búlgaros - Chilenos - Colombianos - Cubanos - Españoles - Marroquíes	10 nacionalidades -Argelinos -Búlgaros -Bolivianos - Chilenos - Colombianos - Cubanos - Españoles - Marroquíes -Peruanos
Tasa de temporalidad en los empleados / as menores de 30 años.	Contratos temporales trabajadores < 30 años: 19,9 % Contratos temporales totales: 40,31%	Contratos temporales trabajadores < 30 años: 19,9 % Contratos temporales totales: 40,31%
Brecha salarial	En Inzamac los salarios se establecen en función del puesto, sin establecer distinciones entre los sexos. No existen diferencias salariales entre hombres y mujeres de un mismo puesto, según su política salarial.	En Inzamac los salarios se establecen en función del puesto, sin establecer distinciones entre los sexos. No existen diferencias salariales entre hombres y mujeres de un mismo puesto, según su política salarial.
INDICADOR	2008	2011
Porcentaje de mujeres que se incorporan respecto al total de incorporaciones	50%	50%
Porcentaje de mujeres que promocionan respecto al total de promociones en el último ejercicio.	50%	50%

Porcentaje de políticas y medidas efr para dirección	30%	32%
Numero de reuniones por año del consejo de administración en los que se haya incluido y tratado la temática efr.	24 reuniones / año	27 reuniones/ año
Numero de acciones de comunicación internas enviadas por la dirección focalizadas en temática efr por año.	<ul style="list-style-type: none"> -Comunicados: 4 boletines trimestrales informativos que recogen información efr. -Tipo píldoras en intranet y en general e – learning : 12 comunicados o circulares. -Presenciales: 1 anual incluida en el plan estratégico. 	<ul style="list-style-type: none"> -3 comunicados en la Web -2 carteles específicos -Comité permanente (reunión bimestral) -10 reuniones.



Inserción laboral de trabajadoras Gitanas



ALGUNOS ASPECTOS A DESTACAR DE LA AUDITORIA DE LA CERTIFICACION EN INZAMAC EN EFR, EN RELACION AL PRINCIPIO 1 DEL PACTO MUNDIAL

1.- La visión del negocio

Se verifica en la auditoria que el estilo de dirección característico de INZAMAC es comunicativo y abierto al cambio, a la innovación.

Como es lógico, cada persona asume estos términos de uno u otro modo, con diferencias entre cada uno de los directivos a título individual, si bien la tónica general es la de una dirección cercana, que sigue la política de puertas abiertas, permitiendo a todos los empleados plantear estos aspectos a nivel individual, discutiendo cada caso.

LAS ÁREAS TEMÁTICAS Y LAS ACCIONES ESPECÍFICAS MEJORADAS DESDE LA IMPLANTACIÓN DE LA EFR SON LAS SIGUIENTES:

Acuerdos adoptado Representantes de la empresa /Representantes de los trabajadores

Medida de Flexibilidad de Horario Implantada

MEDIDA: SISTEMAS DE COMPENSACIÓN DE DÍAS Y HORAS

La Dirección de la empresa Inzamac Asistencias Técnicas S.A., ha decidido implantar junto con el Comité de empresa para el año 2011 dentro de sus medidas de conciliación la adopción de **SISTEMAS DE COMPENSACIÓN DE DÍAS Y HORAS PARA** los/las trabajadores/as de la empresa .

Medida concreta y supuesto en el que se aplica:

El Sistema de compensación de horas consiste en la contraprestación de horas de trabajo extra compensadas con descanso a todos los trabajadores de la empresa y mediante

MEDIDA: FLEXIBILIDAD HORARIA EN LAS HORAS DE ENTRADA Y SALIDA DEL CENTRO DE TRABAJO

La Dirección de la empresa Inzamac Asistencias Técnicas S.A. certificada en EFR, ha adoptado dentro de sus medidas de conciliación la adopción DE LA FLEXIBILIDAD HORARIA EN LAS HORAS DE ENTRADA Y SALIDA DEL CENTRO DE TRABAJO para los/las trabajadores/as que precisen estas medidas y sus responsabilidades laborales lo permitan.

Medida concreta, supuestos:

La medida concreta consiste en tener una franja horaria de entrada y salida flexible que permita la conciliación laboral /profesional de ciertos trabajadores con personas dependientes a su cargo.

Acuerdo adoptado Representantes de la empresa /Representantes de los trabajadores



Medida de Flexibilidad de Horario Implantada

MEDIDA: JORNADA CONTINUA

La Dirección de la empresa Inzamac Asistencias Técnicas S.A. certificada en EFR, ha adoptado dentro de sus medidas de conciliación la adopción de la Jornada Continua para los/las trabajadores/as que sus responsabilidades laborales lo permitan.

Medida concreta y supuestos:

***La jornada continua supone en determinados casos de trabajadores/as de la empresa la posibilidad de poder conciliar lo familiar y lo personal al permitirles un horario más ajustado a sus obligaciones familiares /personales
Actualmente hay dos trabajadoras beneficiarias de esta medida***

Acuerdo adoptado Representantes de la empresa /Representantes de los trabajadores

Medida de Flexibilidad de Horario Implantada

MEDIDA: PERMISOS ESPECIALES EN CASOS DE EMERGENCIAS FAMILIARES

La Dirección de la empresa Inzamac Asistencias Técnicas S.A., ha decidido junto con el Comité de empresa implantar dentro de sus medidas de conciliación la adopción e implantación para el 2011 de **PERMISOS ESPECIALES EN CASOS DE EMERGENCIAS FAMILIARES** para los/las trabajadores/as que precisen esta medida.

Medida Concreta y Supuestos

Los permisos especiales son para situaciones en las que los trabajadores por motivos diversos no pueden acudir a su puesto de trabajo y no están regulados por Convenio (acompañar a tu padre al medico, llevar a niño/a al pediatra, reunión de padres en el colegio, buscar una residencia a un familiar....) son infinitas circunstancias, son para todos los trabajadores.

Acuerdo adoptado Representantes de la empresa /Representantes de los trabajadores

Medida de Flexibilidad de Horario Implantada

MEDIDA: TELE TRABAJO

La Dirección de la empresa Inzamac Asistencias Técnicas S.A. certificada en EFR, ha decidido implantar junto con el Comité de empresa para el año 2011 dentro de sus medidas de conciliación la adopción DEL TELETRABAJO para los/las trabajadores/as que sus responsabilidades laborales lo permitan.

Medida Concreta y supuestos

**Informe de Progreso 2011
Grupo Inzamac
Pacto Mundial**



Se refiere al desempeño de un trabajo de manera regular en un lugar diferente del centro de trabajo habitual. Suele referirse a trabajos de oficina que precisan de una interacción mínima con el cliente y que no requieren de presencialidad. En Inzamac actualmente existen 2 trabajadores que realizan su trabajo por teletrabajo con la compañía.

Acuerdo adoptado Representantes de la empresa /Representantes de los trabajadores

LIDERAZGO Y ESTILO DE DIRECCIÓN

La RSC que marca la política de empresa de Inzamac, apuesta por un estilo de dirección y liderazgo que garantice en todos los aspectos la igualdad y la transparencia, sustentado en:

- Un estilo más democrático, dialogante, pedagógico, consensuador y mediador.
- Una actitud más receptiva y participativa.
- Un liderazgo más multidireccional y multidimensional, favoreciendo el desarrollo de valores y acciones colectivas.
- Un ejercicio firme y constante.
- Desarrollo de políticas de cooperación y participación.
- Potenciamiento de las relaciones interpersonales.
- Disponibilidad para el cambio.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

1. La política de RRHH de Inzamac asegura oportunidades de contratación equitativas para mujeres y hombres, con independencia de consideraciones de raza, etnia, clase y edad.
2. La política de Dirección de Inzamac garantiza que una cierta proporción, de todos los cargos de supervisión y gestión sean ocupados por mujeres
3. La política de reclutamiento de Inzamac emprende campañas para atraer a mujeres profesionales (especialmente para ocupar cargos técnicos y directivos)
4. La gestión interna de Inzamac diseña y aplica sistemas de apoyo apropiados para las y los profesionales
5. El Consejo de Dirección de Inzamac garantiza la ausencia de disparidades entre los géneros y adopta una política para eliminarlas



DESARROLLO PROFESIONAL E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

1. La planificación formativa de Inzamac garantiza la igualdad de acceso a las oportunidades de capacitación
2. Los planes formativos de Inzamac promueven oportunidades de formación con conciencia de género para mujeres y hombres
3. Desde la Dirección de formación de Inzamac se da apoyo a programas técnicos y administrativos para capacitar a los profesionales y crear programas de prácticas en la empresa, fomentando la igualdad de oportunidades en el acceso a dichas prácticas.

TRABAJADORES REPRESENTATIVOS DE TODAS LAS AREAS DE TRABAJO CIRCULO DE CALIDAD	
DELFINA BLANCO CABALLERO	ADMINISTRACIÓN
ÁNGEL HERNÁNDEZ	JURÍDICO
JESÚS PUGA	ADMINISTRACIÓN
Mª LUZ MARTINEZ	RRHH
AURELIO HERNÁNDEZ RGUEZ	DIRECCIÓN
OSCAR PLAZA SUAREZ	INFORMÁTICA
CONCEPCIÓN CASTAÑO GARCIA	LABORATORIOS
CRISTINA SÁNCHEZ	DIRECCIÓN
TOMAS GARCIA	LABORATORIOS
JOSE PEREZ	SEGURIDAD
INMACULADA BLANCO PEREZ	RRHH

VALORES Y PRINCIPIOS QUE DEFINEN LA POLÍTICA EMPRESARIAL DEL GRUPO INZAMAC DESDE EL PRINCIPIO DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES:

COOPERATIVOS

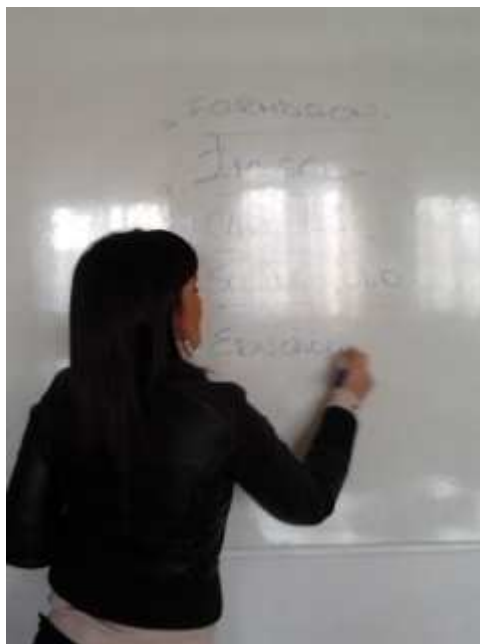
- ✚ AYUDA MUTUA/COMPAÑERISMO
- ✚ AUTO RESPONSABILIDAD/INICIATIVA
- ✚ DEMOCRACIA
- ✚ IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (MINORIAS, MINUSVALIDOS...)
- ✚ EQUIDAD SALARIAL, DE TRATO
- ✚ SOLIDARIDAD

ÉTICOS

- ✚ HONESTIDAD
- ✚ TRANSPARENCIA (CUENTA DE RESULTADOS Y BALANCES PUBLICADOS)
- ✚ RESPONSABILIDAD SOCIAL

CORPORATIVOS

- ✚ CORAJE
- ✚ HUMILDAD
- ✚ COMPROMISO
- ✚ DINAMISMO



DIVULGACION ANUAL DEL INFORME DE PROGRESO



POLITICA DE RSE DEL GRUPO INZAMAC

La Responsabilidad Social Empresarial para los componentes del Grupo Inzamac es un valor que se percibe como un aspecto necesario para las organización. Se trata de integrar de forma voluntaria en la empresa, las preocupaciones sociales y medioambientales, tanto en sus operaciones comerciales como en la relación con sus interlocutores (stakeholders). El apoyo a las comunidades más desfavorecidas desde la perspectiva empresarial es básico en un entorno en el que la visión de justicia, solidaridad y desarrollo sostenible es reclamada por la comunidad

ACTUACIONES EN MATERIA DE RSE DEL GRUPO INZAMAC:

- **RSE CON LA CALIDAD**

1. Control de satisfacción y libros de reclamaciones (ENCUESTAS DE SATISFACCION ANUALES)
2. Compromiso de una GESTIÓN SOSTENIBLE Y DE CALIDAD del servicio
3. Seguimiento y evaluación continua de los servicios prestados (eficacia y eficiencia)
4. ISO 9001-2008

- **RSE CON EL MEDIO AMBIENTE**

1. Ahorro de energía
2. Evaluación de usos energéticos
3. Instalaciones de reciclaje
4. Zonas verdes
5. ISO 14001-2004

- **RSE CON LA SEGURIDAD**

1. Análisis de riesgos
2. Estudios de puestos de trabajo
3. Formación e Información en materia de seguridad y salud
4. Medidas preventivas
5. Equipamientos de protección individual
6. Manuales de prevención por áreas de trabajo
7. El 100% de los trabajadores tienen formación en materia de Seguridad, el 70% de los trabajadores poseen el MASTER SUPERIOR EN SEGURIDAD Y SALUD.
8. OSHAS 18001:2007



- **RSE CON LA COMUNIDAD**

- a. Oportunidades de formación a la población del entorno
- b. Diálogo con el entorno
- c. Compra a proveedores locales
- d. Participación en actividades de la comunidad
- e. Apoyo económico a la comunidad
- f. Creación de empleo estable de los 389 puestos de trabajo el 57% TRABAJADORES FIJOS.
- g. Fijación de población joven (75% ENTRE 25 Y 45 AÑOS)
- h. Oportunidad laboral de titulados universitarios (75% TITULADOS UNIVERSITARIOS)
- i. Planes de formación
- j. Asignación de tutores
- k. Evaluación continua
- l. Convenios de colaboración con diversas universidades (2. 400 jóvenes de diferentes especialidades Universitarias y de Formación Profesional, han desarrollado practicas en el Grupo Inzamac)

- **RSE CON LA CULTURA**

- 1. Edición y publicaciones propias
- 2. Creación de una Fundación propia, FORCAL (Foro para la Calidad Empresarial)
Punto de encuentro de empresarios y profesionales en torno al valor Calidad Empresarial, que materializa su actividad a través de:



- a. Formación en Calidad empresarial.
- b. Asesoramiento
- c. Gestión y organización de FOROS, CONGRESOS, MESAS Redondas



- **RSE CON LOS TRABAJADORES**

1. Medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar (IMPLEMENTACION EFR 1000-1)



2. Medidas contra la discriminación
3. Plan de Igualdad
4. Protocolo para el acoso laboral
5. Progresiva implementación de Planes de carrera y acciones encaminadas al desarrollo de habilidades específicas

- **RSE CON ELLA MISMA**

1. Apertura permanente de nuevos campos de investigación
2. Satisfacción laboral (ENCUESTAS PERIODICAS)
3. Sistemas de participación (FOCUS GROUP, CIRCULOS DE CALIDAD)
4. Promoción y formación continua
5. Fiestas y reuniones
6. Boletines informativos
7. Dinámicas de interacción con las familias de los trabajadores (concursos, juegos)



- **RSE CON EL MUNDO**

Adhesión desde 2005 de la empresa al Pacto Mundial. Compromiso con los 10 principios del P.M.



1. Las empresas y los Derechos Humanos
2. Vulneración de los derechos humanos
3. Las empresas y la Libertad de Asociación
4. Las empresas y el trabajo forzoso y coacción
5. Erradicación del trabajo infantil.
6. La discriminación en el empleo
7. Las empresas y el medio ambiente
8. Iniciativas para el respeto medioambiental
9. Difusión de tecnologías ecológicas.
10. Las empresas y la corrupción, la extorsión y el soborno

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS DEL GRUPO INZAMAC EN MATERIA DE RSE:

1.- Apoyo técnico y financiero a proyectos de desarrollo: Participación en el proyecto KIGOMA en Tanzania



2.- Apoyo y colaboración con ONGs de diferentes sectores (discapacitados, enfermos terminales, colectivos marginales, mujeres maltratadas...)



3.- Colaboración con CENTROS SOCIALES DE ZONAS DESFAVORECIDAS en los lugares de implantación del Grupo.



PRINCIPIO 2.-

VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

“ Las entidades deben asegurarse de que sus entidades no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.”

DESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES PRÁCTICAS Y MEDICIÓN DE LOS RESULTADOS ESPERADOS, EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL E INTERNACIONAL:

1.- Participación de Inzamac de forma activa durante el año 2011 en un diálogo abierto con las organizaciones defensoras de los derechos humanos (Centro Social La Natividad, Ingenieros Sin Fronteras (ISF), Asprosub, Caritas, Asociación contra el Cáncer, Universidades, otros foros sociales..)

2.- Participación de representantes de Inzamac en Mesas redondas, Jornadas y congresos en materia de Derechos humanos, justificando dicha participación en como en las últimas décadas hemos vivido la construcción de un nuevo régimen jurídico internacional, que ha permitido desplegar y proteger los intereses económicos de las empresas transnacionales en cualquier país del mundo. En cambio no ha garantizado la protección de los Derechos Humanos. Con el objetivo de conseguir este objetivo se ha creado un entramado de instituciones y regulaciones jurídicas internacionales, regionales y estatales.

Este nuevo status quo de las empresas muestra la clara asimetría existente entre el desarrollo del Derecho Comercial Global (LEX MERCATORIA GLOBAL) y los Derechos Humanos. En este sentido, las **empresas transnacionales (en nuestro caso Inzamac)**, para proteger sus inversiones allí donde las hagan, cuentan con un completo arsenal jurídico: tratados de libre comercio, acuerdos de promoción y protección de las inversiones, aparatos judiciales privatizados para la resolución de controversias dependientes del Banco Mundial (CIADI) o de la OMC (SSD).

Por otro lado, los pueblos de los países empobrecidos, receptores de estas inversiones, padecen los impactos sociales y ambientales que generan las empresas transnacionales, quedando indefensos al tener muy pocas vías de denuncia de estas vulneraciones de los Derechos Humanos.

La intención de Inzamac en participar en estas actividades es profundizar en la comprensión de esta asimetría legal, a través del análisis de las regulaciones que protegen los derechos de las empresas transnacionales, los sistemas de control existentes y las posibles legislaciones actuales que permiten que sean juzgadas.

Por supuesto todas las actuaciones nacionales y transnacionales de Inzamac se basan en este principio y se exige el mismo a los proveedores de la organización.



3.- ¿Dispone EL GRUPO INZAMAC de una política formal de compras o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS?. Describir política o sistema utilizado

Respuesta: **SÍ**

Implantación: Se dispone de un procedimiento interno de compras, basado en la norma ISO 9001, donde se re-evalúan a todos los proveedores anualmente, en función de unos criterios definidos. Todos aquellos proveedores que no cumplan ciertos páramelos de RSC no trabajan con el Grupo Inzamac.

ACCIONES FORMATIVAS ENCAMINADAS A LA SELECCIÓN DE PROVEEDORES ACORDES A CRITERIOS DE RSC:

El Grupo Inzamac desarrolla anualmente acciones formativas dirigidas a todos los trabajadores que tienen relación con proveedores en las que se expresan las relaciones que la empresa tiene con sus grupo de interés.

Recogiendo los principios, valores y comportamientos de las personas de INZAMAC hacia sus grupos de interés, y sirviendo de guía en la toma de decisiones, en nuestras operaciones, y la gestión de la empresa.

Trabajadores que reciben la formación específica en relación a la selección de proveedores	
Delfina Blanco Caballero	Administración
Sonia Esteban Calleja	Dirección
Carmen San Gregorio	Administración
Maria Barrado	Administración
Eduardo Barrado	Repografía
Maria Cuervo	Administración

PRINCIPIO 3








LAS EMPRESAS Y LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

“Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva”

La libertad de afiliación y el ejercicio de la negociación colectiva SON considerados desde la Dirección del Grupo INZAMAC como una oportunidad para proponer un diálogo constructivo en lugar de otro confrontativo y esto libera la energía necesaria para formular soluciones que benefician a la empresa, a las personas e instituciones interesadas y a la sociedad en su conjunto.

Indicadores:

Existencia en Inzamac de :

-  **COMITÉ DE EMPRESA (15 integrantes)**
-  **COMITÉ DE SEGURIDAD (9 integrantes)**
-  **COMITÉ DE CONCILIACIÓN (11 integrantes)**
-  **COMITÉ DE IGUALDAD (7 integrantes)**
-  **ADHESIÓN DE INZAMAC A PROGRAMAS DE ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN**
-  **TRABAJADORES DEL GRUPO EMPRESARIAL INZAMAC AFILIADOS A DIFERENTES SINDICATOS .**
-  **EL GRUPO SE ENCUENTRA ADHERIDO A DIFERENTES ASOCIACIONES EMPRESARIALES**

En Inzamac se aborda cualquier problema o necesidad de tipo preventivo teniendo en cuenta el interés tanto de la Dirección de la empresa como de los trabajadores, incluyendo reestructuraciones y necesidades de formación, procedimientos de regulación de empleo, seguridad y sanidad, agravios y procedimientos de arbitraje de disputas, reglas disciplinarias y bienestar familiar y comunitario. Existe un **Comité de Empresa y un Comité de Seguridad** con representación mixta en continuo diálogo.

En materia de RSC la empresa dispone de un Responsable de RSC y en materia de Conciliación de Comité de Conciliación con carácter permanente con reuniones bimensuales.

Competencias respectivas:

1º Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.



Reunión Comité de Seguridad



Reunión del Comité de Conciliación de Inzamac

2º Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8 y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar

3º Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

4º Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de la empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

5º Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

6º Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

7º Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

8º Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.



9º Ejercer una labor:

- a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o Tribunales competentes.
- b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley.
- c) De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

10º. Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

11º. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

12º. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

13º. Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

Objetivo para el año que viene: Reducción del absentismo laboral en 2 puntos (control desde el Dpto de RRHH)

PRINCIPIO 4

LAS EMPRESAS Y EL TRABAJO FORZOSO Y COACCIÓN

“Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción”

Los responsables de las empresas deben conocer todas las formas y causas por las que se produce el trabajo forzoso, así como las modalidades que adopta en cada sector industrial

Como es lógico en Inzamac no existe tal práctica y en la subcontratación de Recursos Humanos el Departamento de RRHH de Inzamac hace un riguroso **estudio y análisis de las condiciones de trabajo** de los subcontratados, desechando aquellas empresas que lo incumplan. Garantizando que en ninguna de las fases de las inversiones a gran escala en las que participe Inzamac se produce trabajo forzoso.

El personal Directivo de Inzamac, defiende y transmite dentro y fuera de su organización el siguiente principio:

La trata de personas puede ser un abuso de los derechos humanos, una cuestión inherente a la seguridad o una falencia de la sociedad. Cuando esa trata está destinada a la explotación laboral, también representa una grave violación de los derechos sindicales, un problema del mercado laboral y una falencia de los sistemas y servicios de empleo y del manejo de las cuestiones relativas a la migración. La OIT y sus interlocutores sociales deben desempeñar un papel clave en las estrategias contra la trata de personas.

Inzamac es conocedor de las situaciones que en este ámbito se están produciendo en el mundo, de este modo el trabajo forzoso representa la antítesis del trabajo digno, infringiendo todas las normas laborales fundamentales.

Las personas sometidas a trabajo forzoso suelen ser víctimas de discriminación por razón de género u origen étnico. Las causas profundas de este fenómeno hay que verlas, no sólo en las penurias económicas, sino también en los prejuicios culturales acerca de la supuesta inferioridad de determinados grupos de personas. Los niños representan hasta el 50% de las víctimas del trabajo forzoso, considerado como “peor forma de trabajo infantil”.

Considerando que estos trabajadores se encuentran en situación de extrema explotación y frecuente aislamiento con respecto a su entorno. La libertad de asociación, el derecho de sindicación y, más aún, el derecho a la negociación colectiva les parecerán un sueño inalcanzable.



La defensa y cumplimiento de este principio se refleja tanto en:

- Trabajadores
- Proveedores
- Clientes
- Patrocinadores...

Bajo el marco normativo laboral español, y por ende al de la Unión Europea, resulta imposible que los trabajos forzados o bajo coacción supongan un riesgo para los empleados DEL GRUPO INZAMAC.

Implantación: En el empleo directo, la legislación laboral protege este principio, considerándose el riesgo nulo.

Objetivos del Grupo Inzamac: Implantación de medidas recogidas en la norma efr, para medianas empresas.



Responsables Medidas EFR. Grupo Inzamac



A lo largo del año desde la Consultoría del Grupo Inzamac ha trabajado en la elaboración de un **MANUAL DE PREVENCIÓN Y DETECCIÓN DEL MOBBING LABORAL**, como apoyo a esta medida, a continuación presentamos el Índice del Manual, que ha sido repartido entre mandos intermedios y personal directivo:

INTRODUCCIÓN:

UNA DEFINICIÓN OPERATIVA

ETAPAS

RELEVANCIA SOCIAL

1. EL ACOSO LABORAL EN EUROPA

DEFINICIÓN:

MEDIDAS ADOPTADAS POR LA UNIÓN EUROPEA.

INCIDENCIA DEL “ACOSO MORAL” EN EL TRABAJO EN EUROPA.

OTROS DATOS SOBRE EL “ACOSO MORAL”

PREVENCIÓN EN LOS PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA.

2. EL ACOSO PSICOLÓGICO EN ESPAÑA

INCIDENCIA DEL ACOSO PSICOLÓGICO EN ESPAÑA.

INCIDENCIA DEL “MOBBING” EN ESPAÑA SEGÚN EL SEXO Y LA EDAD.

TRATAMIENTO JURÍDICO DEL ACOSO PSICOLÓGICO EN ESPAÑA.

ACCIONES PREVENTIVAS Y REACTIVAS DEL MOBBING EN ESPAÑA.

4. EL ACOSO LABORAL EN AMÉRICA LATINA.

4.1. ESTUDIO COMPARADO DE LA LEGISLACIÓN DEL MOBBING EN LATINOAMÉRICA.

5. MODELOS TEÓRICOS: HACIA UNA EXPLICACIÓN DEL MOBBING.

EL MODELO PSICOPATOLÓGICO

PERFIL DE LA VÍCTIMA:

PERFIL DEL AGRESOR:

CRÍTICAS AL MODELO PSICOPATOLÓGICO:

MODELOS PSICOSOCIALES

6. COMPORTAMIENTOS DE MOBBING MÁS FRECUENTES

7. INTERVENCIÓN EN EL ACOSO LABORAL

a) Acciones preventivas del acoso.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN IMPLEMENTADAS POR LA ORGANIZACIÓN

PROGRAMAS DE INFORMACIÓN Y PREVENCIÓN DIRIGIDOS EXPLÍCITAMENTE A LOS TRABAJADORES.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

ANEXOS

Yo fui acosado

La historia de María

¿Es esto Mobbing?



Presentación del Manual de Mobbing Laboral

Grupo Inzamac

Otra Medida desarrollada desde el DPTO de RRHH, para la consecución del principio 4 ha sido La ELABORACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE PROTOCOLO EN CASO DE ACOSO LABORAL



Protocolo de Actuación:

Procedimiento informal: En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende es que la conducta indeseada cese, en primer lugar y como tramite extraoficial, se valorara la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual el propio afectado/ a explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva e incomoda, y que interfiere en su trabajo, a fin del cese de la misma. Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado acabo, si el trabajador/ a así lo decide, por el mediador o asesor confidencial de la empresa.

Procedimiento formal:

Este procedimiento interno funcionara con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa.

El procedimiento formal empezara con la presentación de una denuncia en la que figurara el listado de incidentes, lo mas detallado posible, elaborado por el trabajador/ a que sea objeto de acoso en cualquiera de sus clases (sexual o moral)

Se creara una comisión de investigación de los hechos, compuesta por el mediador/a o asesor /a confidencial en funciones (tecnico de RRHH de Grupo Inzamac), la representación legal de los trabajadores, y la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose tramite de audiencia a todos los intervinientes, inclusive a los representantes legales de los trabajadores, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

La intervención de los representantes legales de los trabajadores, tanto como la de los posibles testigos y de todos los actuantes, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones,



por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas implicadas tanto del presunto acosador, como de la presunta acosada, por lo tanto se observara el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma.

Hasta que el asunto quede resuelto, la empresa, establecerá cautelarmente la separación de la víctima y el presunto acosador, siendo este ultimo el que será objeto de movilidad, sin que esto signifique una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Protegiendo la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del acoso
Este proceso formal deberá de estar sustanciado en un plazo máximo de 15 días.

“Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o del hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella”.

Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por lo tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliara al trabajador denunciante, antes al contrario se supervisara con especial atención su situación para asegurarse que el acoso no se produce.

OTRAS MEDIDAS

CALIDAD EN EL EMPLEO

- **Servicios de información** sobre derechos y deberes en materia de conciliación (desde el Dpto. de RRHH)

Contenido (que se hace): Informar desde RRHH a tod@s l@s trabajadores de los diferentes servicios, derechos u deberes en materia de conciliación, que puedan interesarles

Destinatarios (para quien se hacen): Tod@s los emplead@s

Duración: Indeterminada



Presentación medidas de conciliación a los/las trabajadores/as

FLEXIBILIDAD LABORAL

Consiste en introducir una cierta flexibilidad en la organización empresarial de tal forma que los propios intereses de hombres y mujeres puedan hacer compatibles, en las mejores condiciones posibles y sin penalizaciones excesivas, sus responsabilidades profesionales y familiares.

Contenido (que se hace): Facilitar este horario

Destinatarios (para quien se hacen): Emplead@s que por sus contenidos y funciones puedan organizarse la jornada

Duración: Indefinida

- **Horarios flexibles**

Mediante esta práctica las personas trabajadoras asumen el control de su horario de trabajo, introduciendo variaciones en la dedicación diaria de acuerdo con las necesidades que les marque su agenda. Permiten al personal determinar libremente el momento de entrada y salida, se reducen retrasos y absentismo laboral, y así aumenta la motivación y constituye un interesante incentivo a la hora de la contratación y retención. (La posibilidad o no de ser beneficiario de esta medida depende del contenido en sí del puesto de trabajo)

- **Teletrabajo**

Dar discreción al personal para desarrollar su labor desde su casa. El desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y la telemática favorecen esta posibilidad, y permiten a las personas empleadas a una mayor optimización de su tiempo. . (La posibilidad o no de ser beneficiario de esta medida depende del contenido en sí del puesto de trabajo)

Contenido (que se hace): Trabajar desde el domicilio particular

Destinatarios (para quien se hacen): Emplead@s que por sus contenidos y funciones puedan hacer compatible su trabajo con el teletrabajo

Duración: Indeterminada

- **Lugares de trabajo compartidos**

Consiste que dos o más personas comparten el mismo lugar de trabajo. Un ejemplo de esta medida sería ejercer funciones completas a tiempo parcial. (Siempre que el contenido laboral lo posibilite)

Contenido (que se hace): Compatibilizar turnos.

Destinatarios (para quien se hacen): Trabajadores con puestos de trabajo compatibles (ejemplo: administración)

Duración: Indeterminada



- **Reducción de jornada**

Hasta que el niño cumpla 8 años, tanto el padre como la madre pueden optar por reducir entre 1/8 y 1/2 su jornada laboral, con la consiguiente reducción de salario.

- **Trabajo a tiempo parcial**

Contenido (que se hace): Facilitar este tipo de jornada

Destinatarios (para quien se hacen): Trabajadores que no se precisen a jornada completa en Inzamac

Duración: Indeterminada

- **Políticas Excepcionales**

Demandas y necesidades concretas de conciliación.

1. Baja maternal o paternal
Permite permacer ausentes al padre o la madre después del nacimiento de sus hijos y hijas.
2. Excedencia para atender a los hijos.
Tiempo para la dedicación a los niños sin salario durante un tiempo determinado.
3. Días libres por razones personales

Contenido (que se hace): Facilitar a l@s trabajadores la atención a sus asuntos personales

Destinatarios (para quien se hacen): Tod@s

Duración: Indeterminada

APOYO PROFESIONAL

- **Formación específica en materia de Igualdad**

Contenido (que se hace): Cursos específicos en materia de igualdad

Destinatarios (para quien se hacen): Para tod@s l@s empleados

Duración: Una vez al año

APOYO A LA FAMILIA

- **Cheque servicio de la Junta de Castilla y León**

Contenido (que se hace): Una persona especializada cuidará de familiares del trabajador durante el tiempo necesario, para cubrir una necesidad puntual (ver panfleto)

Destinatarios (para quien se hacen): Para tod@s l@s empleados

Duración: máximo 80 horas



- **Permisos**

Contenido (que se hace):: el trabajador dispone de 3 días por nacimiento de un hijo, enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, y de 4 días si supone un desplazamiento superior a 200 km.

Destinatarios (para quien se hacen): Para tod@s l@s empleados

Duración: indeterminada

Existe además a disposición de los trabajadores UN BUZON DE SUGERENCIAS, Y PERIODICAMENTE SE REALIZAN ENCUESTAS DE CLIMA LABORAL

PRINCIPIO 5

ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL.

“Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.”

El desarrollo del conocimiento y la comprensión de las causas y consecuencias del trabajo infantil es el primer paso que una empresa puede dar para evitar la explotación infantil.

Por supuesto que el Grupo Inzamac jamás ha realizado ninguna práctica ni contratación externa en el que quede ni la menor duda de trabajo infantil, cumpliendo con sus principios, valores y la legislación vigente.

Inzamac no solo no realiza ninguna de estas prácticas sino que vela por el cumplimiento de este principio en sus diferentes entornos territoriales donde ubica su actividad:

1. España
2. Chile
3. Polonia
4. Portugal
5. Argelia
6. Perú

Inzamac en su expansión territorial por América Latina (Perú, Bolivia, Chile) tiene en cuenta como se estima que cerca del 70% de niños y niñas que trabajan lo hacen en el sector rural. Si bien la agricultura, ya sea familiar de subsistencia o comercial, puede no ser una actividad peligrosa en sí misma, hay muchos niños, niñas y adolescentes que trabajan en este sector en situación de riesgo y en muchos casos de extrema explotación.

El trabajo infantil en la agricultura implica riesgos físicos, debido a la manipulación de herbicidas y pesticidas, al uso de maquinaria pesada o instrumentos punzo-cortantes, por adversidades climáticas y muchas veces por largas jornadas de trabajo. Los niños y niñas se exponen también a violencia en lugares de trabajo por parte de los adultos con consecuencias psicológicas como el abuso y el estrés ocasionado por la presión de cumplir con determinadas cuotas de producción.

Todo esto lleva a que muchos de ellos abandonen la escuela, o deban combinar el estudio con largas jornadas en el campo lo que afecta seriamente su rendimiento educativo y por tanto su formación.

El compromiso de Inzamac en estos países es no solo el cumplimiento del principio sino el extenderlo a todo su ámbito de actuación, NO colaborando ni con clientes ni con proveedores que no tengan una política de RSC clara en este aspecto.



Centro Social la Natividad. Grupo de acción con el que colabora el Grupo Inzamac desde 1995. En pro de la Infancia

Inzamac colabora de manera desinteresada dentro de su Política Social con el Centro Social la Natividad que se encuentra en una de las zonas más pobres de la ciudad y su ámbito de actuación se extiende a los barrios marginales de: La Alberca, La Villarina, Las Llamas y Alto de Arenales (recientemente se incluye s.XXI pero las características de esta zona no tienen nada que ver con las de los barrios anteriormente mencionados) de la ciudad de Zamora, que carecen de las infraestructuras más elementales:

- Agua corriente.
- Asfalto en las calles.
- Servicios en las viviendas.
- Calefacción
- En algunos casos chabolismo

Señalamos, por tanto, uno de los primeros aspectos que caracterizan la situación de los barrios es la exclusión social: su aspecto multidimensional y multifactorial, frente al unidimensional del término pobreza. “Sus causas y manifestaciones no son únicas, sino que se expresan como un fenómeno poliédrico, formado por la interrelación de un cúmulo de circunstancias desfavorables, a menudo fuertemente interrelacionadas”

El nivel cultural familiar es muy bajo y el nivel escolar no alcanza los mínimos exigidos por La Junta de Castilla y León

La situación social del barrio, es la de un barrio deprimido y marginal en el que se concentran todos y cada uno de los problemas que afectan a la sociedad actual, pero de un modo más intenso.

Problemas que caracterizan la zona como de RIESGO:

- Situación de crisis generalizada
- Drogas
- Paro
- Desescolarización
- Malos tratos a mujeres y niños
- Familias monoparentales
- Ausencia de hábitos elementales:
- Higiene
- Salud
- Delincuencia
- Poca conciencia social

Trabajando sobre todo en pro de la infancia

Problemática INFANTIL :

- FAMILIAS DESESTRUCTURADAS
- FALTA DE ASISTENCIA AL COLEGIO
- MALOS TRATOS
- FALTA DE HIGIENE
- AUSENCIA DE HABITOS ALIMENTICIOS ADECUADOS
- MODELOS REFERENCIALES INADECUADOS

...





Además el Grupo Inzamac a través de su Misión, Visión y valores, asume el compromiso de desarrollar sus actividades empresariales y profesionales de acuerdo con la legislación vigente en cada uno de los lugares donde se desarrollen, observando un elevado comportamiento ético, de acuerdo con la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración Tripartita de la OIT y el Pacto Mundial de Naciones Unidas.

A nivel operativo Inzamac además a nivel España, apoya y ayuda a diseñar programas educativos desde su Asociación FORCAL, de orientación profesional para jóvenes entre 16 y 21 años desde el año 2001, son los denominados Programas de **Garantía Social** que garantizan la adquisición de una formación y la incorporación al mercado laboral en la edad reglamentaria. Actualmente colabora con el Centro Social la Natividad en la organización, gestión y seguimiento de un **Programa de Cualificación Profesional Inicial de Auxiliar de Restaurante-Bar**, para jóvenes auto/excluidos del sistema educativo que aprendan un oficio que les garantice una posibilidad laboral.

Objetivo para años consecutivos: Se continuara apoyando todas las acciones que desarrollen desde el Centro Social en materia de erradicación y prevención de la situación de riesgo infantil en cualquier ámbito (familiar, cultural, sanitario...)

PRINCIPIO 6

LA DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO

“Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación”

Desde la Dirección de RRHH del Grupo Inzamac y desde su constitución en 1983, la selección de los empleados se realiza en función de su capacidad para realizar el trabajo en cuestión y que no existe distinción, exclusión o preferencias basadas en otras cuestiones. El Grupo Inzamac desarrolla sus propios procesos de selección y de promoción interna y siempre en base a las necesidades del puesto a cubrir, la descripción del puesto a ocupar y a los criterios objetivos de valoración del proceso de selección que establece recursos humanos, de manera, aunque coordinada con el resto de la organización, independiente. En los procesos de selección se respetan los principios de objetividad, profesionalidad, no discriminación, no influencia ni favoritismos en su desarrollo.

Indicadores de contratación del 2011:

- 28% mujeres.- 20% en puestos directivos
- 21% emigrantes
- 3% discapacitados

Dichos indicadores junto con los reconocimientos por parte de la Administración (Junta de Castilla y León) que han **Reconocido Inzamac como empresa OPTIMA en Igualdad de Oportunidades** declaran el cumplimiento de este principio de nuestra empresa

Los indicadores que manifiestan el cumplimiento de este principio son la existencia en Inzamac de:

Servicios de información

Contenido: Información al empleado/a sobre los derechos y deberes en materia de conciliación que puedan interesarle (Dto. Recursos Humanos).

Destinatarios: Toda la plantilla

Duración: Servicio permanente



Sesión informativa en materia de conciliación y derechos

Flexibilidad laboral

Contenido: Cambios sustanciales en el contrato (horarios, jornadas...)

Destinatarios: Empleados/as que por las características de sus Puestos de trabajo (contenido y funciones) pueden organizarse la jornada

Duración: Indefinida y consensuada.

Horarios flexibles

Contenido: Mediante esta práctica el trabajador asume el control de su horario de trabajo según las necesidades que le marque su agenda.

Destinatarios: Empleados/as que por las características de sus Puestos de trabajo (contenido y funciones) pueden organizarse la jornada.

Duración: Indefinida y consensuada.

Teletrabajo

Contenido: A través de las nuevas tecnologías y la telemática, ofrecer la posibilidad de desarrollar su actividad profesional desde su domicilio particular.

Destinatarios: Empleados/as que por el contenido de su trabajo puedan hacer compatible su trabajo con el teletrabajo

Duración: Indefinida y consensuada.

Trabajo a tiempo parcial

Contenido: Facilitar y fomentar este tipo de jornada

Destinatarios: Trabajadores/as que no se precisen a jornada completa.

Duración: Implantación indeterminada, consensuada y aprobada de carácter indefinido o estacional.

FLEXIBILIDAD LABORAL

Lugares de trabajo compartidos

Contenido: Consiste en que dos personas o más, compartan el mismo lugar/ puesto de trabajo. Un ejemplo de esta medida sería ejercer funciones a tiempo parcial (siempre que el contenido laboral lo permita). Compatibilizar turnos.

Destinatarios: Trabajadores/as con puestos de trabajo compatibles (ej.: administración).

Duración: Indeterminada

POLÍTICAS EXCEPCIONALES

Días libres por razones personales

Contenido: Días libres por razones personales

Destinatarios: Todos los trabajadores

Duración: Flexibilidad. Determinado y consensuado.

Formación específica en materia de igualdad

Contenido: Cursos específicos en materia de igualdad

Destinatarios: Tod@s l@s empleados

Duración: Una vez al año

Igualdad de oportunidades en selección y formación

Contenido: Compromiso con el establecimiento de procesos de selección no discriminatorios en cuanto a variables de género. Igual acceso de hombres y mujeres a cursos de formación interna en la empresa.

Destinatarios: Tod@s l@s empleados

Duración: Permanente

APOYO PROFESIONAL A LA IGUALDAD OPORTUNIDADES

Apoyo a la integración social

Contenido: Compromiso con los criterios marcados por la Ley de integración social de Minusválidos (LISMI). Superación de un 2% del total de la plantilla.

Duración: Permanente

Cheque servicio de la Junta de Castilla y León

Contenido: Una persona especializada cuidará de familiares del trabajador durante el tiempo necesario, para cubrir una necesidad puntual.

Destinatarios: Todos los empleados que lo soliciten.



Para terminar con este principio decir que entre los Valores del grupo Inzamac se encuentran la Equidad e Igualdad, como valores cooperativos adoptados, en los que se rige la no discriminación por motivos de género, religión, edad, ideología, creencia o cualquier otro condicionante, en los procesos de selección, formación, promoción y retribución.

Desde Consultoría de Inzamac se ha elaborado **UNA GUÍA DE IGUALDAD Y DE LENGUAJE NO SEXISTA** para distribuir entre el personal de la empresa, presentamos los principales puntos:

a) LIDERAZGO Y ESTILO DE DIRECCIÓN

La RSC que marca la política de empresa de Inzamac, apuesta por un estilo de dirección y liderazgo que garantice en todos los aspectos la igualdad y la transparencia, sustentado en:

- Un estilo más democrático, dialogante, pedagógico, consensuador y mediador.
- Una actitud más receptiva y participativa.
- Un liderazgo más multidireccional y multidimensional, favoreciendo el desarrollo de valores y acciones colectivas.
- Un ejercicio firme y constante.
- Desarrollo de políticas de cooperación y participación.
- Potenciamiento de las relaciones interpersonales y Disponibilidad para el cambio.

b) PERSPECTIVA DE GÉNERO

- La política de RRHH de Inzamac asegura oportunidades de contratación equitativas para mujeres y hombres así como de todos aquellos colectivos en riesgo de exclusión social, con independencia de consideraciones de raza, etnia, clase y edad.
- La política de Dirección de Inzamac garantiza que una cierta proporción, de todos los cargos de supervisión y gestión sean ocupados por mujeres
- La política de reclutamiento de Inzamac emprende campañas para atraer a mujeres profesionales (especialmente para ocupar cargos técnicos y directivos)
- La gestión interna de Inzamac diseña y aplica sistemas de apoyo apropiados para las y los profesionales
- El Consejo de Dirección de Inzamac garantiza la ausencia de disparidades entre los géneros y adopta una política para eliminarlas

c) DESARROLLO PROFESIONAL E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

- La planificación formativa de Inzamac garantiza la igualdad de acceso a las oportunidades de capacitación
- Los planes formativos de Inzamac promueven oportunidades de formación con conciencia de género para mujeres y hombres

Desde la Dirección de formación de Inzamac se da apoyo a programas técnicos y administrativos para capacitar a los profesionales y crear programas de prácticas en la empresa, fomentando la igualdad de oportunidades en el acceso a dichas prácticas

OBJETIVOS ESPECÍFICOS FINALES QUE EL GRUPO INZAMAC HA PRETENDIDO ALCANZAR CON EL PLAN DE IGUALDAD

Continuar garantizando la Igualdad de Oportunidades de todas las áreas intervinientes en materia de igualdad dentro Inzamac Asistencias Técnicas, entre otras:

- Principios empresariales a favor de la igualdad
- Gestión en igualdad, integral de RRHH
- Reclutamiento y selección de personal en las que prevalezcan los principios de igualdad
- Formación en igualdad
- Promoción en igualdad
- Conciliación de la vida laboral y familiar
- Política salarial en igualdad
- Comunicación que favorezca la igualdad
- Control, detección y prevención del Acoso sexual y moral dentro del ámbito laboral
- Salud laboral y prevención de riesgos (para establecer medidas dirigidas a detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de mujeres embarazadas).
- Promoción de Relaciones laborales de igualdad



Formación en igualdad de oportunidades impartida por Consultoría de Inzamac

PRINCIPIO 7

LAS EMPRESAS Y EL MEDIO AMBIENTE.

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

El elemento clave del enfoque preventivo, desde un punto de vista empresarial, es la idea de prevención en lugar de la de cura. En otras palabras, resulta más rentable la adopción de medidas preventivas que garanticen que no se van a causar daños al medioambiente

El Grupo Inzamac desde su constitución cumple de manera sistemática con la recogida selectiva de los residuos no peligrosos que se generan (papel y cartón; plástico, latas, etc; materia orgánica).

Durante el año 2011 todos los estudios o proyectos desarrollados por Inzamac han ido acompañados de un **Informe Previo de impacto ambiental** que garantice que el impacto de los proyectos de desarrollo se mantienen en un nivel aceptable.

Inzamac ha conseguido **un equipo acreditado en materia de Medio Ambiente** por la Junta de Castilla y León, para la defensa y preservación de este principio.

El indicador más significativo del interés y cumplimiento de este principio es la existencia en la empresa de un equipo multidisciplinar específicamente formado y acreditado para estas funciones:

- Desarrollar márgenes de seguridad cuando se establece la normativa
- Prohibición o limitación de actividades cuyo impacto en el medioambiente sea dudoso.
- Utilización de los medios tecnológicos más avanzados.
- Implementación de los enfoques ecológicos industriales de trabajo más limpia.
- Comunicación con las personas e instituciones interesadas.

EQUIPO ACREDITADO EN MATERIA DE E.I.A. POR LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Trabajador del Grupo Inzamac	Titulación
AURELIO HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ	QUÍMICO (EXPERTO EN MEDIO AMBIENTE POR LA J.C YL)
BERENICE RODRÍGUEZ BOLLON	SOCIÓLOGA (EXPERTO EN MEDIO AMBIENTE POR LA J.C YL)
JORGE SÁENZ PASCUAL	INGENIERO DE MINAS (EXPERTO EN MEDIO AMBIENTE POR LA J.C YL)
HUGO RODRÍGUEZ	ARQUITECTO (EXPERTO EN MEDIO AMBIENTE POR LA J.C YL)
INMACULADA BLANCO	RELACIONES LABORALES (EXPERTO EN MEDIO AMBIENTE POR LA J.C YL)
IGNACIO ALMAZAN MOLINA	INGENIERO TÉCNICO AGRÍCOLA (EXPERTO EN MEDIO AMBIENTE POR LA J.C YL)

El Equipo Acreditado por la Junta de Castilla Y león en materia Medio ambiental del Grupo Inzamac, se reúne periódicamente con los siguientes propósitos:

- ✚ Medición de Impactos Ambientales
- ✚ Valoración de I.A.
- ✚ Revisión y Seguimiento
- ✚ Planificación Medio Ambiental
- ✚ Toma de decisiones en materia medio ambiental



Algunos miembros del Equipo Acreditado en E.I.A. en una revisión de una propuesta

A lo largo del año 2011 el Grupo Inzamac en su conciencia medio ambiental se ha preparado rigurosamente a nivel técnico e instrumental para la impartición de un **CURSO DE GESTION DE RESIDUOS URBANOS E INDUSTRIALES**, con los siguientes contenidos:

Relación Módulos:

Modulo 1. Gestión de Residuos Urbanos (100 horas)

U.F. Recogida y transporte de residuos urbanos o municipales (30 horas)

U.F. Tratamiento de residuos urbanos o municipales (40 horas)

U.F. Gestión de residuos inertes (30 horas)

Modulo 2. Gestión de Residuos Industriales (120 horas)

U.F. Identificación de residuos industriales (30 horas)

U.F. Caracterización de residuos industriales (50 horas)

U.F. Operaciones para la gestión de residuos industriales (40 horas)

Modulo 3. Seguridad y Salud (50 horas)

Módulos transversales:

- Inserción laboral
- Sensibilización medioambiental
- Sensibilización en igualdad de género

Objetivo:

Recoger, transportar, valorizar y eliminar los residuos urbanos e industriales.

Perfil:

- FPI /FEGS-FPII/FEGS: ramas Administración y Gestion, Agraria, Seguridad y Medio Ambiente, Química, Instalacion y Mantenimiento
- Bachiller LOGSE Ciencias

Objetivo: Continuar con la sensibilización de la plantilla en torno a hábitos sostenibles medio ambientales (reciclaje, reducción y reutilización)



PRINCIPIO 8

INICIATIVAS PARA EL RESPETO MEDIOAMBIENTAL

“Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental”

Las empresas ganan legitimidad cuando satisfacen las demandas de la sociedad y cada vez más la sociedad expresa una necesidad clara de desarrollar prácticas medioambientalmente sostenibles.

Inzamac desde el principio de su actividad ha apostado de manera permanente por el **desplazamiento de su modus operandi desde los así llamados “métodos tradicionales” hacia los enfoques más responsables** a la hora de plantear las cuestiones medioambientales.

Con las buenas prácticas Inzamac persigue la modificación de comportamientos individuales y colectivos y pequeños cambios en la organización, en los procesos y en el desarrollo de tareas que fomentará la mejora del comportamiento ambiental de la empresa.

No requieren apenas cambios técnicos en los equipos, sino cambios de actitud de las personas y en la organización de las operaciones, tras una revisión de los procesos existentes. Por ello, pueden implantarse rápidamente y con una baja inversión.

En consecuencia, su rentabilidad es alta, con un riesgo bajo, y, al no afectar a los procesos, suelen ser bien aceptadas.

La iniciativa es desarrollada por la empresa, contando con la participación de los trabajadores, quienes pueden promover la adopción de buenas prácticas para la mejora ambiental de la empresa con diferentes planteamientos:

- Colaborar activamente para su implantación en tu comportamiento laboral cotidiano, además de observar los impactos y hacer nuevas propuestas.
- Participar activamente con propuestas dirigidas al comité de empresa y a los delegados de personal.

Como iniciativa Medio Ambiental el Grupo Inzamac desde hace 5 años apuesta por la Formación continua en esta materia, siendo ya un 15% de los trabajadores los que han recibido directa o indirectamente formación medio ambiental a través de la empresa, el propósito de la Dirección de la empresa con esta formación es la conciencia de responsabilidad ambiental en los trabajadores de la empresa.



- **ACCIONES DEL GRUPO INZAMAC EN RELACION CON EL MEDIO AMBIENTE**

1. Ahorro de energía
2. Evaluación de usos energéticos
3. Instalaciones de reciclaje
4. Zonas verdes
5. implantación de la ISO 14001-2004

PRINCIPIO 9

DIFUSIÓN DE TECNOLOGÍAS ECOLÓGICAS.

“Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.”

Favorecer el desarrollo y la difusión de la tecnología respetuosa con el medio ambiente constituye un reto a largo plazo para una empresa que repercutirá tanto en las capacidades directivas como investigadoras de la organización

Presupuesto de Inzamac 2011 de I+D+i específicamente dedicado a este cometido:

- La disposición para reducir y separar los residuos.
- El comportamiento atento al medio ambiente por parte de los trabajadores
- La voluntad de promocionar programas
- Desarrollar estrategias integrales y programas de obligado cumplimiento.

El Grupo Inzamac asume el compromiso con el medio ambiente como una parte esencial de su política de responsabilidad social corporativa, realizando un seguimiento de los indicadores de control de consumo y aplicando mejora continua y el aprovechamiento de los recursos.

Para ello en el año 2007 solicitó a la Junta de Castilla y León la acreditación de un equipo de trabajadores del Grupo especializados en estos contenidos.

Desde Inzamac, se fomenta la reducción de papel al trabajar principalmente con soportes informáticos, tanto internamente como hacia sus clientes.

Desde el Departamento de I+D+i del Grupo Inzamac se trabaja de manera permanente en el desarrollo y difusión de Nuevas tecnologías que garanticen el cuidado y la preservación de Medio Ambiente por parte de todos y cada uno de los trabajadores de la organización.





Del mismo modo la plantilla de Inzamac recibe de manera permanente **FORMACIÓN ESPECIFICA EN MATERIA DE TECNOLOGÍAS RESPETUOSAS CON EL MEDIO AMBIENTE**, en el año 2011 se impartió un curso para todo el personal de la empresa con los siguientes contenidos:

1.- Introducción al Capítulo 34 de la Agenda 21 como “medioambientalmente saludables”. La Agenda 21 menciona las tecnologías medioambientalmente saludables como aquellas que “protegen el medio ambiente, contaminan menos, utilizan los recursos de una forma sostenible, reciclan más sus vertidos y productos y manejan los residuos de una manera más aceptable que las tecnologías a las cuales sustituyen. No se trata de tecnologías meramente individuales sino de sistemas integrales que incluyen know-how, procedimientos, productos y servicios y equipos así como procesos que mejoran la organización y la gestión medioambiental

2.- Razones para desarrollar y difundir las tecnologías limpias

Las tecnologías que son medioambientalmente excepcionales nos permiten reducir el uso de recursos finitos así como utilizar los recursos existentes de forma más eficiente. Por ejemplo, las mejoras en las baterías y pilas ha producido una considerable reducción en el empleo de metales pesados tóxicos, al tiempo que han producido beneficios sustanciales para el consumidor.

El almacenamiento de residuos, su tratamiento y eliminación, es un proceso costoso tanto en términos económicos como ambientales y sociales. Como las **tecnologías saludables** generan menos residuos y desechos, el uso continuado de tecnologías ineficientes puede representar un incremento sobre los costes operativos de las empresas



Responsables de la elaboración e impartición del curso del Grupo Inzamac

Ejemplo de buena practica desde INZAMAC:

Ener-Renova levantará 32 turbinas en el sector de Colegual, en la ruta a Fresia



Un grupo de inversionistas españoles será el encargado de levantar el primer parque de energía eólica en la Provincia de Llanquihue -el tercero a nivel regional- en la comuna del mismo nombre.

El proyecto ingresó al Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental (Seia) y considera una inversión que supera los 165 millones de dólares.

La empresa a cargo es Ener-Renova, cuyos accionistas son las compañías Gecal, Inzamac e Inverduero, todas hispanas.

El parque eólico estará ubicado un costado de la ruta V-30, camino a Fresia, y a 12 kilómetros de la doble vía. En este lugar, la empresa planea instalar un total de 32 turbinas de 105 metros de altura, las que tendrán una potencia instalada de 74 MW.

Nuria Ortega, representante legal de la empresa, explicó que decidieron elegir la comuna de Llanquihue para el proyecto, ya que "nos pareció un sitio interesante en cuanto a viento. Es una zona buena de viento y con un punto de conexión donde evacuar la energía" hacia el Sistema Interconectado Central (SIC).

La empresa espera acoger la iniciativa al protocolo de Kyoto para vender bonos de carbono, ya que el parque evitará que 95 mil toneladas anuales de CO₂ lleguen a la atmósfera.

El seremi de Medio Ambiente, Edgar Wilhelm, consideró positivo este tipo de proyectos en términos generales, siempre que se hayan hecho los estudios de viento y que se considere el impacto en las comunidades locales.

El parque eólico Llanquihue, es el cuarto proyecto de Ener-Renova en el país. Ya tienen permiso ambiental para las centrales La Cachina (123 millones de dólares); Collipulli (108 millones de A estos se suman otros 500 MW en prospección y otros mil MW en proceso de negociación, la dólares) y Las Dichas (30 millones de dólares) la ayoría relacionada con la energía eólica

PRINCIPIO 10

LAS EMPRESAS Y LA CORRUPCIÓN, LA EXTORSIÓN Y EL SOBORNO.

“Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.”

El Pacto Mundial de Naciones Unidas recomienda tener en cuenta los siguientes elementos, para luchar contra la corrupción e implementar el Principio 10:

- Interno: Como primer paso, introducir políticas y programas contra la corrupción dentro de la empresa y en sus operaciones.
- Externo: Informar en el Informe de Progreso anual sobre el trabajo contra la corrupción, presentando ejemplos y casos prácticos sobre las experiencias y buenas prácticas llevadas a cabo por la entidad.

Colectivo: Unir fuerzas con el propio sector y otros grupos de interés.

INZAMAC ha sido premiada en el **2011** por su buena **TRAYECTORIA EMPRESARIAL** y en el **2007** por su **GESTIÓN SOCIAL**, evaluando para ello a la empresa entre otros aspectos el Principio 10.

Además todas las empresas del Grupo son auditadas contablemente por una firma externa con resultados positivos.

Indicadores:

Declaración de voluntad de Inzamac

La alta dirección de la empresa manifiesta claramente su voluntad y propósito de cumplir sin falta todas las leyes, prohibiendo estrictamente toda forma de corrupción -activa o pasiva- en la empresa, sin distinción de origen, destino, cuantía, etc. Esta declaración por parte de Inzamac se hace, tanto en código de conducta como en cartas a los empleados, discursos públicos, revistas de empresa, etc., es reiterada periódicamente.

La voluntad de no ceder a la corrupción y de luchar activamente contra ella debe entrar en la elaboración de la estrategia. La dirección cuida que esa actitud se incorpore a la cultura y a las políticas de la empresa. Las declaraciones son realistas, de modo que son creíbles..

Definición de responsabilidades

En Inzamac esta muy claramente definido quién lleva las gestiones y quién asume la responsabilidad en las acciones que puedan tener que ver con la corrupción: contratos, permisos, etc.

Es importante subrayar que la prohibición de actuaciones corruptas abarca no sólo aquellas en beneficio de un directivo o empleado, de su familia, amigos, etc., sino también las que presuntamente se lleven a cabo en beneficio de la propia empresa.



Establecimiento de criterios generales

La dirección de Inzamac esta en condiciones de dar criterios (técnicos, económicos, jurídicos y éticos) acerca de los problemas que se presenten en relación con la corrupción.

A menudo, esos criterios serán los de la ética general, pero en otras ocasiones convendrá una Manifestación expresa, en que se den las razones por las que la empresa rechaza la corrupción

Esos criterios se refieren, por ejemplo, a la elección de proveedores, clientes, consultores, abogados, etc., en función de su calidad, coste, prestigio, servicio para la empresa, etc.

Esos criterios son conocidos también por los clientes, proveedores, etc., que tienen derecho a conocer quién negocia con ellos, quién toma las decisiones que les conciernen, de quién dependen esas personas (cuáles son las instancias ante las que se puede reclamar), etc.

Transparencia

Todas las operaciones de Inzamac que supongan cobros y pagos deben recogerse fiel, ordenada y puntualmente en la contabilidad o en los registros previstos. Como es lógico, se deben prohibir siempre y sin excepción los asientos falsos, deformados, incompletos, etc., y se debe establecer la obligación de seguir cuidadosamente los estándares oficiales sobre la contabilidad (legales, de las organizaciones de contabilidad y auditoría, etc.), manteniendo también la confidencialidad de esas anotaciones.

Es conveniente establecer criterios para la contabilidad de pagos dudosos (por ejemplo, comunicar su existencia al superior del interesado).

Se deben guardar los comprobantes de todas las operaciones durante el tiempo señalado (sobre todo si se trata de actuaciones que pueden dar lugar a denuncias o conflictos por corrupción).

Desde el DPTO de RRHH en colaboración con la Consultoría del Grupo se ha elaborado un **PROTOCOLO ANTICORRUPCIÓN** para divulgar entre todos los trabajadores con los siguientes contenidos:

Finalidades de la empresa evitando en todo momento la corrupción, tanto en delegaciones nacionales como internacionales:

- Finalidad económica externa, que es la producción de bienes o servicios para satisfacer necesidades de la sociedad.
- Finalidad económica interna, que es la obtención de un valor agregado para remunerar a los integrantes de la empresa. A unos en forma de utilidades o dividendos y a otros en forma de sueldos, salarios y prestaciones.
- Finalidad social externa, que es contribuir al pleno desarrollo de la sociedad, tratando que en su desempeño económico no solamente no se vulneren los valores sociales y personales fundamentales, sino que en lo posible se promuevan.
- Finalidad social interna, que es contribuir, en el seno de la empresa, al pleno desarrollo de sus integrantes, tratando de no vulnerar valores humanos fundamentales, sino también promoviéndolos.