

INFORME DE PROGRESO
2011

VIVIENDAS EDIVAL, S.A.



Valencia, a 7 de noviembre de 2012

Estimados miembros de la Red Española del Pacto Mundial:

Por primera vez, Edival presenta su Informe de Progreso tras su adhesión en 2011 al Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

En este informe pretendemos reflejar las políticas y acciones que nuestra empresa está desarrollando en relación a cada uno de los 10 Principios del Pacto Mundial.

Edival, en el 2011 estableció nuevos objetivos orientados a mejorar los resultados de productividad y de competitividad que garantizan la continuidad de la empresa, sin olvidar los valores que sustentan nuestra forma de ser: desarrollo profesional y personal de la plantilla, la conciliación de la vida laboral y familiar, las condiciones de trabajo de la plantilla, avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres y el compromiso de patrocinio en proyectos que potencien los Derechos Humanos.

Edival es consciente de la importancia que la Responsabilidad Social tiene en el desarrollo empresarial, es por ello que se reafirma en el compromiso de continuar con las implicaciones que conlleva su adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas mediante esta comunicación.

Esta renovación del compromiso esperamos que repercuta positivamente tanto a nuestros grupos de interés, a la sociedad y a la vida empresarial.

Nuestro objetivo en el 2012 es, siguiendo nuestra misión, visión y valores, seguir apostando por una empresa socialmente responsable, preocupada por sus grupos de interés y con la convicción de que la empresa como miembro de la sociedad debe buscar y perseguir el bien de ésta.


edival
EDIVAL, S.A.
C/Alfonso 43
46100 Sagunto
Valencia
C.I.F. B-602416

MAR PUCHADES CARRASCO

DIRECCIÓN GENERAL

VIVIENDAS EDIVAL, S.A.

DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIO 1

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

1.- Utilización del talento y capacidades de las personas para el desarrollo de nuevos productos/servicios.

Edival para la puesta en marcha de una línea de negocio dedicada a la prestación de servicios a terceros, seleccionó y promovió a un técnico del departamento comercial. Se realizó un análisis y programa de acompañamiento, en el que se incluía formación específica (en este caso, Master en Innovación y Desarrollo de Proyectos de Negocio en Florida Universitaria, unido a otras jornadas técnicas).

2.- Plan de Sucesión y promoción interna.

Edival cuenta con un plan de Sucesión que garantice una selección óptima a través de la promoción interna. Siguiendo su política de promoción interna, en 2011 promocionó a 3 trabajadores: 2 Promoción vertical (Ayudante de encargado a Encargado, Técnico a Responsable) y 1 promoción horizontal (Técnico de oficina a Técnico de Edificación).

3.- Invertimos en formación. Tanto mediante formación interna como externa específica, junto con la autorización de permisos para completar estudios en centros homologados

¿Cómo se han medido los resultados?

Plan de Seguimiento – Mentoring.

Mediante un análisis que pretendía correlacionar las demandas del puesto con las competencias, experiencia y conocimientos de los trabajadores. Se detectó que dos miembros de la plantilla respondían a las características del puesto.

El responsable del departamento de Edificación realizó un seguimiento “mentoring” para asegurar la rápida y eficiente adaptación al puesto, y al mismo tiempo, reducir posibles tensiones por los cambios de funciones y responsabilidades.

Objetivos

En 2012, continuar con nuestra apuesta por el talento, la formación y el desarrollo de competencias de la plantilla, mediante la implementación de un plan de Desarrollo Profesional, que combine la Evaluación de personal (Desempeño y Objetivos) y Plan de Formación.

DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIO 2

Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

Durante el 2011, a pesar de la continuada crisis que afecta al sector inmobiliario, ha mantenido las condiciones contractuales y económicas de su plantilla. En la actualidad, más del 86% de la plantilla cuenta con contrato indefinido y salario por encima de convenio.

¿Cómo se han medido los resultados?

Seguimiento continuo y exhaustivo del área de RRHH.

Objetivos

Extender a nuestros proveedores el respeto a las condiciones contractuales pactadas.

Objetivo a medio plazo (2013) implantar una política de Retribución variable para toda la plantilla.

NORMAS LABORALES

PRINCIPIO 3

Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

La empresa cuenta con una intranet corporativa. Los trabajadores pueden encontrar información en PRL, información de interés, Campaña de Cultura preventiva, panel de anuncios, peticiones a sistemas, Wiki construcción, ofertas a empleados Avanza de otras entidades (Gimnasios, Charlas en Escuelas de Negocio, Entidades financieras, etc)

Durante este año, seguimos apostando por potenciar el uso de esta herramienta de comunicación y colaboración.

¿Cómo se han medido los resultados?

Mediciones del uso por parte de los empleados.

Objetivos

Para el año 2012, tenemos en marcha una encuesta de Clima laboral. El área de RRHH realizará reuniones encuestas con el objetivo de recoger la opinión y aportaciones de los trabajadores para realizar un cambio en la organización de la empresa en busca de la productividad. En ella, los empleados opinarán, cuantitativa y cualitativamente, acerca de Organización – Estructura, Equipo directivo, Comunicación, Valores, Medidas a futuro, necesidades de la plantilla, etc

NORMAS LABORALES

PRINCIPIO 4

Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

La empresa proporciona un seguro médico privado a sus trabajadores. A pesar de la actual situación económica, la dirección de la empresa decidió mantener este beneficio social a los trabajadores.

Edival además cuenta con un acuerdo con Adeslas, por el cual los familiares de trabajadores de Edival y extrabajadores pueden acogerse a una póliza médica con un precio muy ventajoso y con las mismas garantías y coberturas que los empleados de la empresa.

La intención de la empresa al incluir en esta póliza a los extrabajadores es devolver el esfuerzo que éstos han aportado para que la buena marcha del proyecto EDIVAL.

¿Cómo se han medido los resultados?

Los trabajadores han manifestado a través de las diferentes vías de comunicación su satisfacción con este beneficio social.

Objetivos

Mantener el seguro médico para la plantilla y negociar una oferta más económica para familiares de trabajadores y extrabajadores.

NORMAS LABORALES

PRINCIPIO 5

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

Edival se puso en contacto con diferentes profesionales, centros y asociación para entregar los equipos informáticos sobrantes de la empresa.

Esta acción tenía como objetivos:

- Reciclaje.
- Reutilización.

¿Cómo se han medido los resultados?

Objetivos

Colaboración a través de charlas en Asociaciones y proyectos de interés comunitario.

NORMAS LABORALES

PRINCIPIO 6

Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

La selección de personal se realiza internamente. El área de RRHH solicita la colaboración de entidades como Fundosa, para cubrir los puestos a seleccionar.

Colaboración con Galenas, centro especial de empleo. Durante el 2011, esta empresa es nuestro proveedor de material de oficina.

La empresa cree firmemente en la contratación indefinida, así lo constatan el elevado porcentaje de contratos indefinidos de su plantilla.

¿Cómo se han medido los resultados?

- Contrato de prestación de servicios con Galena.
- Mantenimiento de contratación indefinida.

Objetivos

- Colaboración con entidades y asociaciones cuyo objetivo sea la integración de diferentes colectivos y la lucha contra la discriminación.

MEDIO AMBIENTE

PRINCIPIO 7

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

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

Fomentar el reciclaje y gestión de residuos. La empresa ha tenido que trasladarse a una oficina de menores dimensiones, por lo que se requería una limpieza de los residuos y material.

Por un lado, el personal separó los residuos por tipología, principalmente papel y un porcentaje menor de plástico. Y se contrato a una empresa para asegurarnos la destrucción y buen uso de los residuos.

Reciclaje de material de oficina reciclables: carpesanos, libretas, bolígrafos, fundas de plástico, merchandising, etc.

¿Cómo se han medido los resultados?

- Certificado de empresa de residuos del material.
- Reducción de la compra de materiales de oficina por la reutilización del material.

Objetivos

Implantar recogida de pilas.

Concienciación de la importancia del reciclaje y el buen uso de los recursos. Dirigido a empleados.

MEDIO AMBIENTE

PRINCIPIO 8

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

Designación de una persona como responsable de las medidas y su seguimiento, en materia de medio ambiente.

Implicación por parte de la Dirección de la empresa en la sensibilización del consumo global en materias primas y energía.

Reciclaje y uso de Cartuchos de impresión reciclados.

¿Cómo se han medido los resultados?

- Cumplimiento de objetivos y acciones.

Objetivos

Eliminación del servidor central, sustituirlo por un sistema ON LINE. De esta forma, reducir el gasto energético.

MEDIO AMBIENTE

PRINCIPIO 9

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

Apagado de luces. El último trabajador en salir de la oficina debe avisar a Conserjería para que proceda al apagado de todas las luces.

Los Pc's son apagados al finalizar la jornada laboral.

¿Cómo se han medido los resultados?

- Reducción del consumo eléctrico

Objetivos

Potenciar la sensibilización en Medio Ambiente, tanto en el ámbito laboral como personal.

ANTICORRUPCIÓN

PRINCIPIO 10

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

La cultura, misión y valores de la empresa, fiel reflejo de la familia Puchades, propiedad de la empresa recogen el compromiso de Edival por una gestión excelente, en la que existe tolerancia cero a este tipo de conductas.

Formación en aplicación de la ley de Blanqueo de Capital.

Prevención en blanqueo de capital. Nuestro equipo comercial solicita y recoge documentación para este fin a los clientes que compran productos inmobiliarios de un tercero.

¿Cómo se han medido los resultados?

- El equipo comercial, jurídico y dirección financiera realizó formación en Prevención de Blanqueo de Capital.
- La empresa no ha tenido en el presente año ninguna incidencia.

Objetivos

Formación en Prevención en blanqueo de capital a toda la plantilla.

Difundir los valores y filosofía de la empresa.