

INFORME DE PROGRESO

2011

DISEÑOS Y PROYECTOS REUNIDOS, S.A.



CARTA RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

Diseños y Proyectos Reunidos S.A. (DISEPROSA) como empresa de Ingeniería y Consultoría, incluye en su alcance el diseño y desarrollo de proyectos de ingeniería básica y de proceso, ingeniería de detalle, supervisión y dirección de obra en plantas de refinerías, petroquímicas, oleoductos, gasoductos e instalaciones industriales, además de otras actividades desarrolladas en distintas áreas de negocio como Medio Ambiente, Renovables y Energía.

DISEPROSA, a lo largo de los años, ha desarrollado una cultura cuyos valores equivaldrían a cumplir con lo que hoy se denomina Responsabilidad Social. Mediante la adhesión al Pacto Mundial de la ONU, se pretende promulgar dichos valores a través del seguimiento de las directrices marcadas por los Diez Principios de dicho Pacto.

Siempre con la misión de proveer servicios de calidad basados en la mejora continua y necesarios para satisfacer las exigencias de nuestros Clientes, DISEPROSA ha contado desde el año 1998 con un Sistema de Gestión de Calidad basado en la norma UNE-EN-ISO 9001, que garantiza la gestión adecuada para suministrar dichos servicios, renovado hace tres años con el establecimiento de un Sistema de Gestión Integrado certificado ante terceros en el que además se cumple con la normativa UNE-EN-ISO 14001 de Medio Ambiente y OHSAS 18001 de Seguridad y Salud en el Trabajo. A través de esta implantación, DISEPROSA garantiza una gestión excelente y sostenible, pretende alcanzar mejora en la eficiencia energética, incrementar la optimización de nuestros recursos, mejorar nuestros procedimientos y obtener un mayor compromiso entre los miembros de esta empresa.

DISEPROSA, consciente de la responsabilidad que deben asumir las empresas en el avance de una sociedad respetuosa con el medio ambiente y con los valores humanos, y en el desarrollo de una sociedad justa y solidaria, quiere poner de manifiesto el total compromiso de esta compañía con los diez principios recogidos en esta iniciativa, para lo cual se pretende adoptar un conjunto de valores fundamentales en los ámbitos de los derechos humanos, el medio ambiente, las normas laborales y la lucha contra la corrupción.

Raúl Garrido Manzanque



Director General

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

Tanto el Sistema de Gestión Integrado (ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001) como el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa, avalúan anualmente los posibles riesgos que puedan surgir.

Anualmente o cuando haya cambios en las condiciones de los puestos de trabajo o legislación la sociedad de prevención elabora la evaluación inicial de riesgos laborales.

Con el Sistema de Gestión Integrado, se establecen mayores canales de comunicación y colaboración con los clientes, a la vez que se logra una gestión sostenible y segura basada en la mejora continua de los procesos y procedimientos.

A toda persona que pasa a formar parte de la organización, se le hace entrega de un dossier en el que se exponen la cultura y los valores por los que se rige DISEPROSA. En dicho dossier también está incluida la Política del Sistema. Además, tanto en el centro de trabajo como en los distintos emplazamientos en los que está ubicado parte del personal, está publicada y a la vista de empleados y visitantes la Política del Sistema de Gestión Integrado.

¿Cómo se han medido los resultados?

Se han desarrollado Auditorías tanto externas como internas del Sistema de Gestión Integrado a través de las cuales se pone de manifiesto el seguimiento de la política establecida tanto a nivel interno como a nivel de clientes. También se han desarrollado Inspecciones de Trabajo por parte del Ministerio de Trabajo e Inmigración, sirviendo éstas como indicador del cumplimiento de toda la legislación vigente y del respeto de esta entidad hacia los derechos humanos.

Objetivos

Renovación del Sistema de Gestión Integrado para el próximo año.

Reducción del riesgo moderado a tolerable en la evaluación anual de riesgos en la carga física y la fatiga visual, mediante formación a los trabajadores.

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

Todos los proveedores / contratistas se evalúan y seleccionan en función de su capacidad para cumplir con los requisitos de DISEPROSA. Esta evaluación y selección se realiza en función del tipo de producto a suministrar y de su influencia en la calidad del producto/servicio final.

Inicialmente, los proveedores / contratistas tienen una evaluación previa que se hace de acuerdo al procedimiento del Sistema de Gestión Integrado: "PG-01 Gestión de aprovisionamientos" donde los criterios establecidos son, la importancia de los productos/servicios que ofrecen, certificados de calidad, volumen en cantidad (unidades y costo de los suministros) y experiencia y conocimiento previo que se tiene del proveedor / contratista.

Para DISEPROSA, es imprescindible asegurarse de que todas las entidades con las que se colabora tanto a nivel de proveedores / contratistas como a nivel de asociación (UTE), cumplen con toda la Legislación pertinente en materia de Derechos Humanos y Laborales.

A todos los proveedores de la entidad que habitualmente prestan servicios en el centro de trabajo, se les exige que estén al corriente del pago de a la seguridad social (haciendo entrega de los TC correspondientes), comprobando así que cumplen con toda la legislación vigente aplicable.

A lo largo del año 2011 se han llevado a cabo acciones formativas sobre Seguridad y Salud en colaboración con algunos Clientes.

¿Cómo se han medido los resultados?

Dirección tiene conocimiento, mediante la Revisión del Sistema por la Dirección, de las incidencias respecto al resultado del seguimiento del suministro de los productos o servicios, a través de las bases de datos de proveedores/No conformidades.

Los diferentes dptos., deberán levantar cuando proceda una "no conformidad al proveedor" reflejando con claridad el proveedor y el número de pedido afectado. Asimismo, redactarán los informes de no conformidad que resulten procedentes de acuerdo con los resultados de su gestión, dichos informes serán notificados al Responsable del SGI quién los registrará.

Como mínimo, una vez al año, el Responsable del Sistema revisará las NC de los proveedores, analizando las incidencias que se hayan producido. Como consecuencia de dicha revisión se podrán tomar las acciones pertinentes según la naturaleza de las incidencias:

Objetivos

Continuar con la revisión periódica de los proveedores/contratistas y verificar si los criterios de evaluación establecidos deben tener continuidad para el próximo ciclo del Sistema de Gestión Integrado.

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

Todos los trabajadores tienen a su disposición toda la información necesaria acerca de sus derechos y la empresa. Además, existe comunicación directa entre DISEPROSA y los trabajadores a través del Comité de Empresa de la compañía. Comité que está compuesto por representantes de los trabajadores y que se reúne con la Dirección trimestralmente para la negociación colectiva.

En la política queda reflejada en las directrices mediante las cuales se rige el Comité de Empresa, en el que los empleados depositan su confianza. Toda la información que deriva de las negociaciones con la Dirección, es publicada periódicamente para el conocimiento de todos los trabajadores. De acuerdo con el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, Dirección informa sobre la situación general de la entidad (situación económica, producción, contrataciones, etc.).

¿Cómo se han medido los resultados?

Cualquier trabajador puede dirigirse con total libertad a los Delegados Sindicales para comunicar cualquier duda o inquietud, o bien, para proporcionar ideas que puedan suponer mejoras en cualquier ámbito laboral. Estas informaciones se tratarán en las sucesivas reuniones del Comité de Empresa y del Comité con la Dirección. También están disponibles de la misma forma los Delegados de Prevención, quienes explicarán las inquietudes del trabajador en las reuniones que celebra el Comité de Seguridad y Salud.

Objetivos

Continuar con las reuniones trimestrales del Comité de Empresa y del Comité con la Dirección, utilizando todas las vías posibles de comunicación entre la empresa y los trabajadores.

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

El trabajo forzoso no es un factor de riesgo a tener en cuenta en DISEPROSA. Además de la flexibilidad de horario con la que cuenta la entidad, DISEPROSA aplica las políticas de conciliación con el fin de facilitar a sus empleados la compatibilidad entre la vida laboral y la familia, estableciendo una serie de acuerdos con el personal implicado e informando a las instituciones pertinentes.

El número de horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores de DISEPROSA, cumplen con lo establecido en la Legislación Laboral vigente y en el convenio colectivo de aplicación. De tal forma, que el calendario laboral anual de trabajo se establece tras acuerdo con los representantes de los empleados, y los rangos salariales están en función de lo establecido en el convenio colectivo y en función de criterios de la Dirección.

¿Cómo se han medido los resultados?

DISEPROSA cuenta con una “Unidad de Normalización Operativa (U.N.O.)”, aplicación mediante la cual, cada trabajador conoce en todo momento su distribución de horas presentes en la entidad (horas trabajadas por proyecto, vacaciones, formación, permisos retribuidos, sindicalismo, enfermedad, etc.).

Debido a las auditorías e inspecciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, DISEPROSA se asegura el cumplimiento de la legislación laboral, al mismo tiempo que verifica que las condiciones de trabajo son seguras y saludables.

Objetivos

Para el año próximo está prevista la renovación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo basado en la norma OHSAS 18001.

NORMAS LABORALES

PRINCIPIO 5

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

En base a la ética en el trabajo y la política social establecida, esta entidad no establece contratos con ninguna empresa que permita el trabajo infantil. DISEPROSA cumple con la Legislación Laboral, dejando patente su absoluta intolerancia ante este hecho.

¿Cómo se han medido los resultados?

DISEPROSA no dispone de ninguna medición de los resultados puesto que no considera a la explotación infantil un riesgo para la entidad.

Objetivos

Continuar con el cumplimiento de la legislación vigente y con el rechazo e intolerancia de este hecho.

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

Todas las contrataciones que se realizan en DISEPROSA, tienen lugar en función de las aptitudes y capacidades de la persona para desarrollar las funciones y responsabilidades del puesto de trabajo al que opta.

DISEPROSA se compromete a realizar todas sus acciones sin ningún tipo de discriminación ya sea por motivos de raza, sexo, religión, ideas políticas, nacionalidad, orientación sexual, estado civil, discapacidad, o cualquier otra condición.

La entidad cuenta en su plantilla con personal discapacitado, hecho que pone de manifiesto el compromiso con la política anteriormente citada.

¿Cómo se han medido los resultados?

En el organigrama de DISEPROSA se puede observar cómo están establecidos los puestos directivos y las responsabilidades, tal forma que ni sexo ni la conciliación de la vida laboral y familiar, son un impedimento para optar a cualquier puesto dentro de la entidad, siempre y cuando sus aptitudes y capacidades sean las adecuadas para el mismo.

Todos los empleados tienen a su disposición dicho organigrama a través de Intranet o de la página web de la entidad, a la que también tienen acceso los clientes o cualquier persona interesada.

Anualmente este organigrama es revisado por la Dirección, a la vez que es auditado tanto internamente como externamente. Igualmente se auditan y revisan los perfiles de los puestos de trabajo, en los que quedan establecidos los criterios de aptitudes para los mismos.

Objetivos

Utilizar la Evaluación de Riesgos Psicosociales ya realizada, para que una vez conocida realidad de la organización y de tener una idea clara de dónde se sitúa el factor humano de la empresa, llevar a cabo las mejoras pertinentes.

MEDIO AMBIENTE

PRINC IPIO 7

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

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

Las instalaciones de DISEPROSA están dotadas con los recursos adecuados que posibiliten el llevar a cabo buenas prácticas ambientales por parte de los empleados (contenedores para el reciclado de papel, para la separación de residuos, etc.).

Igualmente, todos los proyectos que se desarrollan a lo largo del año 2011, se realizan cumpliendo con la normativa legal aplicable en materia de medio ambiente. DISEPROSA tiene como máxima el ahorro energético en todas las etapas del desarrollo de su actividad.

DISEPROSA mantiene un compromiso de apoyo a la protección ambiental y la prevención de la contaminación mediante la renovación de un Sistema de Gestión Ambiental basado en la norma UNE-EN-ISO 14001:2004, que forma parte del Sistema Integrado de Gestión, certificado por una empresa independiente en 2010.

¿Cómo se han medido los resultados?

La implantación del Sistema de Gestión Ambiental implica la medición y el seguimiento de los procesos medioambientales establecidos. Para ello se aplican los procedimientos: PMA-01 "Identificación y evaluación de aspectos ambientales. Cumplimiento Legal", PMA-02 "Control Operacional" y PG-02 "Medición, análisis y mejora".

Los resultados son analizados por la Dirección de la entidad anualmente en la Revisión por la Dirección.

Objetivos

Para el año próximo está prevista la renovación del Sistema de Gestión de Ambiental basado en la norma ISO 14001.

MEDIO AMBIENTE

PRINCIPIO 8

Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad industrial

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

Tanto cumplimiento de la legislación a nivel medio ambiental, como el llevar a cabo buenas prácticas medio ambientales en el espacio de trabajo, aseguran la minimización de los riesgos que pueden tener lugar debido al desarrollo de la actividad de la organización.

A lo largo del 2011 se han cumplido con los objetivos medioambientales establecidos tales como son:

- *Disminuir un 5% los kg. de papel generado*
- *Disminuir un 5% el consumo eléctrico*
- *Disminuir un 5% los kg. de papel consumido*
- *Control del consumo de gasoil*
- *Control del consumo de agua*

¿Cómo se han medido los resultados?

Los resultados se miden a través de los indicadores establecidos y mediante la "Hoja de control ambiental" FMA-02-01 perteneciente al Sistema de Gestión Ambiental". Igualmente, dichos resultados son analizados anualmente por la Dirección de la entidad en la Revisión por la Dirección.

Objetivos

Continuar con la planificación para el próximo año, establecida en la Revisión por la Dirección y mediante la cual se pretende continuar con la disminución progresiva de los consumos propuestos.

MEDIO AMBIENTE

PRINCIPIO 9

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

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

DISEPROSA está comprometida con el uso de tecnologías respetuosas con el medio ambiente, de tal forma que se han llevado a cabo tareas informáticas en sistemas de bajo consumo.

¿Cómo se han medido los resultados?

Los resultados se miden a través de los indicadores establecidos y mediante la “Hoja de control ambiental” FMA-02-01 perteneciente al Sistema de Gestión Ambiental”. Igualmente, dichos resultados son analizados anualmente por la Dirección de la entidad en la Revisión por la Dirección.

Objetivos

Continuar con la implantación progresiva de equipos de bajo consumo para toda la instalación.

ANTICORRUPCIÓN

PRINCIPIO 10

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

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

En DISEPROSA, tanto las subcontrataciones como las compras que tienen lugar en el desarrollo de proyectos, se realizan siguiendo los procedimientos establecidos en el Sistema de Gestión Integrado, minimizando así los posibles riesgos que puedan surgir en este ámbito.

Los principios éticos y de honestidad de DISEPROSA recogen la lucha contra la corrupción en cualquiera de sus formas. De tal forma que durante el 2011, no se ha ejecutado ninguna acción relacionada con este principio.

¿Cómo se han medido los resultados?

DISEPROSA prepara las cuentas y el Estado de Flujos de Efectivo de acuerdo y siguiendo sin excepción todas las normas y criterios establecidos en el Plan General de Contabilidad vigente, con objeto de mostrar la imagen fiel del patrimonio, de la situación financiera y de los resultados de la Sociedad, además de la evolución y situación de los recursos líquidos de la misma. Igualmente, las auditorías de contabilidad a las que periódicamente se somete la entidad, ponen de manifiesto el cumplimiento de toda la legislación aplicable.

Objetivos

Establecer y difundir una política anticorrupción.