

INFORME DE PROGRESO 2012

ALGUAS S.L.



Limpieza de Alta Presión

CARTA RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

Guillena, 18 de noviembre de 2013

Sirva la presente comunicación para manifestar la renovación del compromiso adquirido por ALGUAS S.L. con la Red del Pacto Mundial y los Diez Principios, así como los Principios de Empoderamiento de las Mujeres, haciéndolos parte de nuestra cultura y acciones cotidianas, estableciendo mecanismos y acciones dirigidas al cumplimiento de este fin y a la mejora continua.

Fruto de los objetivos planteados y de la actividad de la empresa, con la protección y el respeto ambiental como base podemos destacar los siguientes avances durante el 2012:

- fomento y sensibilización sobre el respeto al medio ambiente, realizando unas jornadas de sensibilización ambientales que incluyen nuestra propia gestión interna, e incluyen objetivos medioambientales de ahorro de energía, papel y agua
- formación continúa de los trabajadores en el ámbito de la prevención de riesgos laborales
- acciones de comunicación sobre los Principios del Pacto Mundial

Se han planteado como objetivos para el próximo ejercicio poner por escrito todas aquellas acciones que ya están implícitas en la base de nuestras actuaciones, elaborando nuestra Política Integral de Responsabilidad Social y velar por el cumplimiento del respeto al medio ambiente, de las normas laborales y en general, de los derechos humanos.

Sin otro particular, reciban un cordial saludo

Esperanza Fitz Luna
Gerenta



DERECHOS HUMANOS

PRINC IPIO 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

- Formación de los trabajadores en materia de PRL. Cada año intentamos realizar al menos uno. En este ejercicio se realizaron PRL en construcción (20+8) y PRL en espacios confinados.
- Formación y sensibilización medioambiental. Jornadas de sensibilización medioambiental y guía de buenas prácticas asociadas “Trabajo más ecológico y sostenible”.
- Acción social. Colaboración con la ONG sevillana “Crecer con futuro”. Realizando una campaña de TEAMING dentro de la empresa, de manera que cada empleado individualmente decide si quiere colaborar donando 1 euro de su nómina mensualmente (microdonaciones).
- Publicación del “Código de conducta y ética empresarial” entre los grupos de interés y página web.

¿Cómo se han medido los resultados?

Estamos certificados de las ISO 9001 y 14001, calidad y medio ambiente, respectivamente. Como parte de este Sistema de gestión integral, se plantean objetivos ambientales y un plan de formación, anuales. De manera, que cada año, son evaluados no sólo como parte de una auditoria interna sino como parte de un sistema de certificación.

En cuanto a la normativa y formación de PRL, un servicio de prevención ajeno, realizó el diagnóstico inicial en su momento y seguimos trabajando con ellos , por lo que es revisado cada año.

Objetivos

Continuar con la formación continua de los trabajadores, tanto en materia de PRL como en sensibilización medioambiental y desarrollo sostenible.

Seguir difundiendo los principios del Pacto Mundial y del Empoderamiento de las Mujeres dentro de sus grupos de interés. Así como el “Código de Conducta y ética empresarial”

Mantener la colaboración con la ONG “Crecer con Futuro” en la medida de lo posible.

DERECHOS HUMANOS

PRINC IPIO 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

- se ha distribuido entre todos los proveedores el “Código de Conducta y Ética Empresarial” y los “Requisitos de Compras de calidad, medio ambiente y seguridad laboral”

- se prima a las empresas locales, a fin de promover la economía del territorio y obtener la garantía del marco regulatorio de las condiciones laborales y medioambientales
- se prima a las Pymes y micropymes
- se prima la adquisición de bienes/servicios provenientes de: prácticas de comercio justo, producción ecológica, sistemas de producción limpia o menos contaminante, centros especiales de empleo (colectivos desfavorecidos).

¿Cómo se han medido los resultados?

El sistema de gestión integral certificado de las ISO 9001 y 14001, incluye como parte de él, una homologación anual de los proveedores.

Objetivos

Incluir criterios de RSC en los “Requisitos de compras de calidad, medio ambiente y seguridad laboral”, que si bien ya se están aplicando en la empresa no se recogen por escrito.

NORMAS LABORALES

PRINC IPIO 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

- Revisión del Procedimiento P-09 “Comunicación interna/externa” integrante del Sistema de gestión implantado y certificado
- Se dispone de un tablón de anuncios donde se ponen tanto los documentos exigidos por la ley (calendario laboral, TC2...) como aquellos para el personal (Plan de igualdad y conciliación, convenio colectivo vigente...)

¿Cómo se han medido los resultados?

- ⑩ no existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento de la negociación colectiva
- ⑩ debido a la estructura de la empresa (micropyme) se ha seguido una política de puertas abiertas, facilitando a los empleados tratar los temas importantes en el momento que consideren oportuno
- ⑩ sistema de gestión integral certificado, recoge por escrito el procedimiento de comunicación, tanto interna como externa

Objetivos

Al no existir factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva conforme a la legalidad vigente y al convenio para el sector de las limpiezas industriales en la provincia de Sevilla.

NORMAS LABORALES

PRINC IPIO 4

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

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

ALGUAS implantó en el 2010 el “Plan de Igualdad y Conciliación” con el que se sigue trabajando de manera continua y paulatina, ya que siempre se pueden dar situaciones nuevas a las que adaptarse. Dentro de las medidas adoptadas se encuentran la flexibilidad horaria, el teletrabajo y el trabajo por objetivos. Que se han ido utilizando en función del puesto y/o de las posibilidades de aplicación.

¿Cómo se han medido los resultados?

Al existir un método de trabajo por objetivos y resultados, no por tiempo presencial, se garantiza el cumplimiento del programa en el 100% de los trabajadores de la organización, gracias a la dotación de ordenadores portátiles y el acceso a internet en su domicilio apoyado por la empresa.(En los puestos en los que sea de aplicación).

Objetivos

La evolución e implantación del “Plan de Igualdad y Conciliación” es en continuo. Siempre es necesario implantar medidas de conciliación independientemente de la existencia o no de situaciones específicas de riesgo. En ALGUAS se entiende que la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es aplicable a todo el personal, tengan o no situaciones específicas, de otra manera sería una visión de la conciliación demasiado sesgada.

NORMAS LABORALES

PRINC IPIO 5

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

Cooperamos con la ONG sevillana “Crecer con futuro” en un proyecto de apoyo a la infancia en el Basural de Encarnación (Paraguay).

¿Cómo se han medido los resultados?

Si bien, no se presta apoyo económico directo a proyectos y/o actividades en la comunidad, si se colabora prestando apoyo a asociaciones sin ánimo de lucro de carácter comunitario, para el desarrollo de determinados proyectos o para la solicitud de fondos, que no son computables cuantitativamente.

Objetivos

Seguir colaborando con la ONG “Crecer con Futuro” y otras asociaciones en la medida de lo posible, ya que debido a la situación económica actual y a la disminución del trabajo, cada vez tenemos menos tiempo para poder destinar a temas altruistas, aunque formen parte de la base de los principios de la empresa.

NORMAS LABORALES

PRINC IPIO 6

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

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

- Buenas prácticas ALGUAS S.L.: incluyen aspectos medioambientales, laborales y sociales
- Plan de Igualdad y Conciliación: evolución dinámica en función de las necesidades planteadas
- Plan de calidad de vida en el trabajo: plan dinámico, una vez consolidado un paso se encamine hacia el siguiente

¿Cómo se han medido los resultados?

La entidad ha hecho pública su composición desde que presentó su primer informe de progreso, de la alta dirección a los operarios:

mujeres= 25 % plantilla, cuyos puestos son:

directivas= 100%

tecnicas= 100%

administración=100%

Del total de empleados tenemos un 100% de puestos fijos.

Estos datos van unidos a la satisfacción de la mayoría de los empleados, ya que hasta el momento, se han podido atender todas las sugerencias y/o peticiones propuestas. Sin embargo, queremos reflejar que en este caso no se produce una satisfacción total porque debido a la situación económica actual que se refleja de manera particular en nuestra empresa, se ha tenido que cerrar uno de los 2 centros que tenía la empresa, así como el consecuente recorte de personal.

Objetivos

En el 2010 se implantó el “Plan de igualdad y conciliación”, en el que trabajamos de una manera continua, buscando la igualdad de trato y oportunidades en todos los aspectos. Sin embargo, practicamos la discriminación positiva con puestos técnicos y directivos reservados para mujeres a igualdad de condiciones, de manera que se favorezca su acceso a puestos normalmente reservados para hombres.

MEDIO AMBIENTE

PRINC IPIO 7

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

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

Jornadas de sensibilización y Buenas Prácticas asociadas “Trabajo más ecológico y sostenible”. Incluimos prácticas en el transporte: técnicas de conducción sostenible (ECODRIVING), que convinan técnicas de conducción eficiente, un cambio de actitud al volante y un adecuado mantenimiento de los vehículos, además de buenos hábitos para una conducción responsable.

¿Cómo se han medido los resultados?

Contamos con un sistema de gestión integral certificado ISO 9001 y 14001, que implica una apuesta por nuestra parte por la mejora continua. Además garantiza la revisión anual de los riesgos asociados a las actividades desarrolladas por la organización, estableciendo las medidas de control y las acciones preventivas necesarias.

Objetivos

Continuar con el proceso de mejora continua basado en el sistema de calidad y medio ambiente implantado.

Formación y sensibilización en materia de medio ambiente del 100% del personal.

MEDIO AMBIENTE

PRINC IPIO 8

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

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

Nuestra actividad está relacionada con el sector medioambiental, por lo que somos especialmente conscientes de la responsabilidad que ello conlleva:

- Buenas prácticas ALGUAS S.L. “Trabajo más ecológico y sostenible”
- Sistema Integrado de Gestión: Calidad y Medio Ambiente. Certificado según Iso 9001 y 14001. Revisión anual de los aspectos ambientales de las actividades llevadas a cabo, estableciéndose métodos de control periódicos de los mismos
- Difusión de la Política Sistema Integral de Gestión entre los distintos grupos de interés
- Planes de minimización de energía y papel, incluidos dentro de los objetivos marcados en el sistema de gestión

¿Cómo se han medido los resultados?

El control de los consumos y de los residuos se realiza anualmente, como parte del sistema de gestión implantado. Formanado, además, parte de sus objetivos anuales.

Indicadores medioambientales, del sistema de gestión, el cuál establece procedimientos que permiten gestionar los impactos ambientales, asegurando un servicio de calidad y con un firme compromiso de mejora continua.

Objetivos

Este año se han reducido considerablemente todos los indicadores de consumos y residuos y se han conseguido, con creces, los 2 objetivos ambientales marcados como parte del sistema de gestión: disminuir un 3% el consumo eléctrico y un 7% el consumo de papel, respecto al año anterior. Por ello, se han marcado como objetivos para el próximo año, disminuir un 3% el consumo de agua y un 5% el consumo de combustible.

MEDIO AMBIENTE

PRINC IPIO 9

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

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

Durante el presente ejercicio continuamos implicados en el proyecto de I+D+i “Sistema Eco-Alguas” en colaboración con Esmeca S.L.y la Universidad de Sevilla. Comenzó en el año 2010 pero debido a la situación actual del país y a los recortes en subvenciones, avanza muy lentamente.

Dentro del asesoramiento ambiental a los clientes, siempre se busca aplicar la opción ambiental más ventajosa, dentro de una posibilidad económica viable. Se hace todavía más hincapié desde el Decreto 73/2012-Reglamento Andaluz de Residuos, donde muchos de los tratamientos actuales se encuentran autorizados por un periodo transitorio.

¿Cómo se han medido los resultados?

No tenemos datos.

Objetivos

Durante el 2012 se han llevado a cabo dentro de la empresa acciones formativas para dar a conocer lo que se puede hacer desde la empresa para actuar frente al cambio climático.

ANTICORRUPCIÓN

PRINC IPIO 10

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

Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio

“Código de Conducta y Ética Empresarial” se distribuye entre todos los grupos de interés y está a disposición de todo el que lo quiera consultar.

¿Cómo se han medido los resultados?

ALGUAS realiza y controla todas sus operaciones contables de forma transparente y auditable.

Objetivos

Cumplimiento de la ley vigente y “código de conducta y ética empresarial”. Debido al tamaño de la empresa el riesgo de la corrupción interna es prácticamente nulo.

Difusión del código ético para expresar nuestro rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y blanqueo de capitales, en el que se recoge la política de la empresa frente a este tipo de actitudes.