

INFORME DE PROGRESO AÑO 2007

INZAMAC

El presente Informe tiene por objeto resumir las acciones desarrolladas por la empresa Inzamac Asistencias Técnicas en pro de la Responsabilidad Social DURANTE EL AÑO 2007, 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.

PRINCIPIO 1.- LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS

Hacer que se respeten los derechos humanos tanto en los lugares de trabajo como en su esfera de influencia más amplia.

En el año 2007 Inzamac se propone implementar la Norma EFR 1000/1 de Conciliación Laboral/Personal. Para ello recibe asesoramiento externo de una Consultora especializada en esta Norma

INFORME DIAGNOSTICO EN MATERIA DE CONCILIACIÓN REALIZADO POR LA CONSULTORA ZITEC A INZAMAC

OBJETO

El objeto de este informe es presentar los resultados del diagnóstico realizado de acuerdo con la Norma EFR 1.000-1, edición 2, en INZAMAC .

METODOLOGÍA DE TRABAJO

El presente diagnóstico ha sido elaborado por consultores especializados externos, ZITEC Consultores, siguiendo una metodología basada en la participación tanto de los responsables del proyecto en la empresa como de la plantilla de esta en general.

Los pasos seguidos se presentan a continuación:

1. Estudio previo de la legislación general aplicable (Estatuto de los Trabajadores y Convenio Colectivo), así como la específica en materia de conciliación.
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
 - ❑ Directora Técnica del Área de Consultoría Sociológica, Dña. Berenice Rodríguez.
3. Entrevista con la Directora del Departamento de RRHH para la obtención del perfil de la plantilla y evaluación del grado de cumplimiento de la legislación aplicable en materia de conciliación.
4. Entrevista con la Directora del Área de Consultoría y Certificación a fin de conocer la situación de los soportes existentes en la empresa, 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.
6. Entrevista con la Directora de Área de Consultoría y Certificación para el estudio de la voz del negocio. A falta de disponibilidad del equipo directivo, Dña. Raquel de la Cruz se encarga de realizar la entrevista con la Dirección.
7. Grupos de trabajo orientados a conocer necesidades y expectativas en materia de conciliación y flexibilidad, percepciones sobre el liderazgo y estilos de dirección del equipo directivo y los mandos intermedios y primera aproximación al DAFO con:

- Directora de Área de Consultoría y Certificación, la Directora del Departamento de RRHH y la Directora Técnica del Área de Consultoría Sociológica,
- Grupo representativo de trabajadores de Zamora (8 personas seleccionadas al azar en cada una de las áreas, hombres y mujeres en distintas situaciones personales y familiares, así como de puesto y antigüedad en la empresa).
- Grupo representativo de trabajadores de Valladolid (6 personas seleccionadas al azar en cada una de las áreas, hombres y mujeres en distintas situaciones personales y familiares, así como de puesto y antigüedad en la empresa).
- Representante sindical de los trabajadores

8. Lanzamiento de la encuesta "La voz del empleado" al 100% de la plantilla

9. Elaboración del informe diagnóstico.

ESTRATEGIA DE IMPLANTACIÓN DE LA EFR EN INZAMAC

1.- La visión del negocio

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.

En los últimos tiempos se ha decidido la sistematización de la gestión de la conciliación, asumiéndose el modelo EFR como herramienta que permitirá asumir una actitud proactiva por parte de la empresa en estos temas.

En palabras textuales de D. Carlos Rodríguez Fernández, Presidente de la empresa, la motivación que ha llevado al Comité de Dirección a asumir el modelo EFR ha sido la inquietud y sensibilidad de todos sus miembros hacia estos temas, las ganas de mejorar el comportamiento a nivel organizativo en materia de conciliación.

Se trata de apoyar en la visión de generar un modelo de empresa basado en la Responsabilidad Social Corporativa, en términos generales y globales.

Desde el punto del vista del Presidente, la Dirección mantiene una relación fluida y constante con todos los mandos intermedios, y estos a su vez realizan una eficaz comunicación con el personal a su cargo, con lo que la Dirección, vía los mandos intermedios, permanece continuamente informada de la casuística concreta y circunstancias personales de todos y cada uno de los trabajadores de la empresa.

Se considera que la plantilla, de manera general y por su edad media esta formada por personas jóvenes con cargas familiares, hijos pequeños, y por tanto, necesitan de estas medidas de conciliación.



Jornada Informativa a los trabajadores de Inzamac, sobre protección de Derechos fundamentales

La Dirección ha intentado siempre aplicar determinadas medidas que si bien por el momento no están escritas forman parte de la cultura de la empresa y pretenden facilitar la conciliación: flexibilidad, permisos individuales, elección de vacaciones por parte del trabajador, cheque servicio, formación en horario de trabajo, etc.

Y todo esto se considera posible de mantener en el tiempo gracias al elevado grado de compromiso de la plantilla en su conjunto.

En palabras del Presidente, los trabajadores consideran a INZAMAC como una organización que cuida de sus empleados, e indudablemente, parte de esta atención incluye facilitar la conciliación de la vida profesional y personal.

Para Dña. Inmaculada Blanco, Directora del Departamento de RRHH, el reto actual de la organización es ser capaz de retener y atraer el talento, en un mercado cada vez más competitivo, en el que resulta complicado encontrar perfiles interesantes, adecuados a las necesidades de la organización. En los últimos años se ha producido una evolución, de contar con gran cantidad de candidatos en cada proceso de selección y poder elegir el más adecuado a tener que “vender” la empresa a los posibles candidatos, tener que convencerles de que INZAMAC es su mejor alternativa.

Así, se identifica el modelo efr y la certificación como empresa familiarmente responsable como una vía para captar y retener el talento.

Por otra parte, para la Directora Técnica del Área de Consultoría Sociológica, Dña. Berenice Rodríguez, el modelo efr constituye la herramienta idónea para gestionar la parte social, la correspondiente a los empleados y sus familias, del modelo de Responsabilidad Social Corporativa asumido por la empresa.

Desde el punto de vista de los empleados, la Dirección en su conjunto es sensible a estos temas y actúa como agente facilitador de la conciliación.

Si bien es cierto que, desde la percepción de los empleados, algunos miembros del equipo directivo han asumido mejor estos temas que otros.

Para aquellos que tienen una cierta antigüedad en la empresa, la situación ha ido mejorando poco a poco, pasando de una valoración puramente presencial de los trabajadores una mayor flexibilidad, valoración de la

eficacia... hasta llegar a plantearse la certificación como empresa EFR. De manera general, los directivos y mandos intermedios han ido solventando los problemas que surgían en este aspecto a nivel individual, a demanda de los empleados, si bien hasta este momento no se había asumido una actitud proactiva al respecto, institucionalizándose determinadas medidas.

Por último, Dña. Pilar Fernández Mateos, representante de los trabajadores, entiende que el equipo directivo, con el Presidente a la cabeza, son personas sensibles y responsables con las necesidades y expectativas de los empleados en materia de conciliación de la vida personal y profesional.

Cabe puntualizar que la Dirección no ha formalizado su misión, visión ni valores, si bien tiene previsto formalizar un compromiso con la conciliación y la igualdad de oportunidades, que pueda hacer público a todos sus empleados y otros grupos de interés.

FORMACIÓN IMPARTIDA EN MATERIA SOCIAL EN INZAMAC AÑO 2007.

CONTENIDO	DURACIÓN	MODALIDAD	DESTINATARIOS
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	30 HORAS	ON LINE	TRABAJADORES DE DIFERENTES ÁREAS FUNCIONALES DE INZAMAC
NORMA EFR 1000/1	10 HORAS	PRESENCIAL	TRABAJADORES DE DIFERENTES ÁREAS FUNCIONALES DE INZAMAC
GESTION Y TRABAJO EN EQUIPO	20 HORAS	SEMI PRESENCIAL	TRABAJADORES DE DIFERENTES ÁREAS FUNCIONALES DE INZAMAC
RSC	30 HORAS	ON LINE	TRABAJADORES DE DIFERENTES ÁREAS FUNCIONALES DE INZAMAC



Jornada de Formación sobre EFR 100/1

PRINCIPIO 2.- VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

Evitar la complicidad en la vulneración de los derechos humanos como un reto importante para las empresas

Indicadores:

Participación de Inzamac de forma activa durante el año 2007 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..)

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 trasnacionales de Inzamac se basan en este principio y se exige el mismo a los proveedores de la organización.



Participación en el I Congreso Regional de RSC

PRINCIPIO 3.- LAS EMPRESAS Y LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

La libertad de afiliación y el ejercicio de la negociación colectiva deben ser considerados 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
- ❑ COMITÉ DE SEGURIDAD
- ❑ COMITÉ DE CONCILIACION

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 dialogo.

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 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.

PRINCIPIO 4

LAS EMPRESAS Y EL TRABAJO FORZOSO Y 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...

PRINCIPIO 5 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 a lo largo del 2007 no se ha realizado ninguna práctica ni contratación externa en el que quede ni la menor duda de trabajo infantil.

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.

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.

PRINCIPIO 6

LA DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO

La no discriminación supone simplemente que 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

Indicadores de contratación del 2007:

- 33% mujeres
- 12% emigrantes
- 5% 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 gran cumplimiento de este principio de nuestra empresa

Los indicadores que manifiestas 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.

PRINCIPIO 7

LAS EMPRESAS Y 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

Durante el año 2007 todos los estudios o proyectos desarrollados por Inzamac han ido acompañados de un **Informe 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.

PRINCIPIO 8

INICIATIVAS PARA EL RESPETO MEDIOAMBIENTAL

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.

PRINCIPIO 9

DIFUSIÓN DE TECNOLOGÍAS ECOLÓGICAS.

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 2007 de I+D+i específicamente dedicado a este cometido.

PRINCIPIO 10

LAS EMPRESAS Y LA CORRUPCIÓN, LA EXTORSIÓN Y EL 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 2007 por su buena GESTION SOCIAL, evaluando para ello a la empresa entre otros aspectos el Principio 10.

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 auditoria, 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).