



**RECONOCIMIENTO PACTO MUNDIAL
PERÚ: ÉTICA Y LIDERAZGO
EMPRESARIAL 2014**



INFORME DE ÉTICA Y LIDERAZGO EMPRESARIAL- 2014

HAUG S.A.

Introducción:

Durante el 2013, Haug ha tenido un avance significativo tanto en la generación de políticas alineadas al Pacto Mundial como en darles operatividad a estas. En este año se ha tenido avances significativos y en algunos casos reconocimientos en los temas como: Equidad de Género, Monitoreo de indicadores de Medio Ambiente y Buenas Prácticas Laborales.

Principio 1: Apoyar y Respetar la Protección de los Derechos Humanos proclamados Internacionalmente.

En HAUG S.A. nos preocupamos por la integridad y seguridad de nuestro personal. Por tal motivo, promovemos el cumplimiento de nuestro Reglamento Interno de Trabajo (RIT) y el de Seguridad, Salud y Medio Ambiente. Nuestro personal está adecuadamente informado a través de nuestros procesos de Inducción y de Capacitación, en temas de prevención de incidentes, evaluación de riesgos, primeros auxilios, evacuación y reciben constante actualización técnica en su puesto, lo que les permite estar preparados para los desafíos del día a día, así como de posibles riesgos.

En busca de promover el derecho a la educación, Haug ha preparado un programa de capacitaciones tanto para obrero como para empleados en temas técnicos y de desarrollo personal que contribuya con la formación de los colaboradores. En este sentido, figura en el siguiente cuadro el resumen de la labor realizada por Haug en función a la planificación de sus programas de capacitación. Dentro de los programas de capacitación se encuentran:

- Metodología para la Gestión de Proyectos (PMI)
- Herramientas para la Gestión de Proyectos (Ms Project)
- Inspección de Soldadura (INSPECSOLD)
- Idiomas (EUROIDIOMAS)
- Costos ABC (Planta Lurín)
- PCP Técnico (Planta Callao)
- Gestión por Procesos (Planta Callao, Lurín y Proyectos)
- Access Training (Planta Callao)
- Curso In House de Idiomas (Planta Callao)

Una novedad durante el 2013 fue el convenio realizado con FUNIBER el mismo que se basa en la asignación de becas para los colaboradores en Educación Virtual, esto como para brindar facilidades y acceso a la educación al personal que sale recurrentemente de viaje.

RATIO	PROMEDIO 2013
Horas Capacitación alcanzadas	35,393
Beneficiarios (n)	1,596
Horas Obreros	16,133
BENEFICIARIOS (n)	1,008
Promedio Horas Hombre	16
SUPERVISOR/JEFE DE GRUPO	807
OPERARIO	1,291
OFICIAL	4,033
AYUDANTE	10,002
Horas Empleados	19,260
BENEFICIARIOS (n)	588
Promedio Horas Hombre	33
GERENTE/JEFES	969
EMPLEADO SENIOR/RESPONSABLE	1,540
EMPLEADO SEMISENIOR	4,814
EMPLEADO JUNIOR	11,938

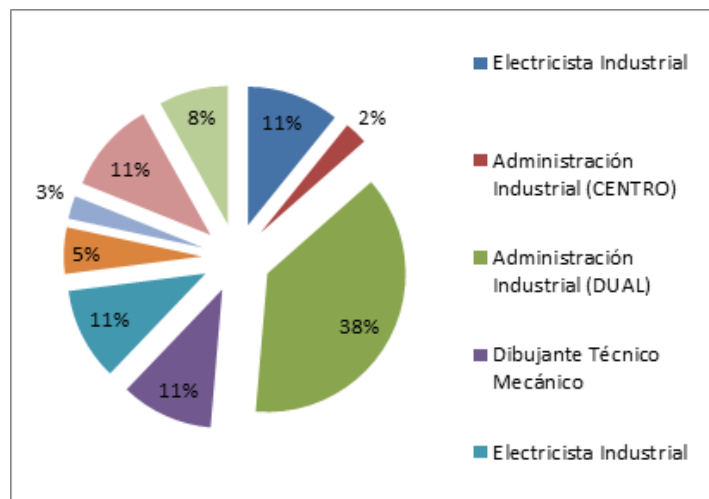
La empresa ha generado un programa de capacitación en base a escuelas de **desarrollo técnico** relacionadas a su giro del negocio. De esta manera se genera conocimiento al combinar teoría y práctica de estos cursos de: montaje, soldadura, calderería y pintura. En estas escuelas se imparten conocimientos técnicos especializados generando una inclusión social; ya que da acceso a educación a mano de obra no calificada quienes se benefician con este programa.

ECUELAS TECNICAS	2008				2009				2010				2011				2012				2013			
	Soldadura	Calderería	Pintura	Montaje e Isaje	Soldadura	Calderería	Pintura	Montaje e Isaje	Soldadura	Calderería	Pintura	Montaje e Isaje	Soldadura	Calderería	Pintura	Montaje e Isaje	Soldadura	Calderería	Pintura	Montaje e Isaje	Soldadura	Calderería	Pintura	Montaje e Isaje
Callao	15	15			13								25	13					10	12				
Lurín					9								2				20	15	10	5				
República Dominicana					18	31			47															
Argentina																	40			25				5
Otros proyectos																				5	20			10

Para el 2013, continuamos promoviendo la inserción laboral de jóvenes profesionales a través de nuestro programa de Haug – Pasantía. Otorgando una oportunidad a jóvenes sin experiencia para que se incorporen al mercado laboral y adquieran experiencia y aprendizaje en nuestra empresa. Durante el año hubo un cierre total de:

PRACTICANTES	2008	2009	2010	2011	2012	2013
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS	0	0	5	1	0	2
ADMINISTRACIÓN INDUSTRIAL	0	0	0	1	1	3
ELECTRÓNICA INDUSTRIAL	0	0	0	1	4	0
INGENIERÍA AMBIENTAL	1	1	1	1	0	0
INGENIERÍA DE SISTEMAS	0	0	0	1	1	0
INGENIERÍA INDUSTRIAL	0	0	0	3	5	3
INGENIERÍA MECÁNICA	3	3	9	10	3	0
INGENIERÍA MECÁNICA Y ELECTRÓNICA	0	0	0	5	5	0
INGENIERÍA METALÚRGICA	1	1	4	1	1	0
TÉCNICO EN INGENIERÍA MECÁNICA DE MANTENIMIENTO	0	0	0	1	0	0
TÉCNICO EN SOLDADURA	0	0	0	0	4	0
TÉCNICO EN MECANICA EN CONTRUCCIONES METALICAS	0	0	0	0	1	1
INGENIERÍA CIVIL	0	3	0	0	0	0
DIBUJO TÉCNICO Y MECÁNICO	0	0	4	0	1	1
OTROS	1	1	4	0	8	12
TOTAL	6	9	27	25	34	22

Durante el año 2013 también continuamos promoviendo el acceso al trabajo e inserción laboral bajo el programa de Patrocinios de Carreras Duales que combinan la práctica con el estudio teórico de los contenidos. Esto ha sido trabajado con SENATI teniendo un total de 33 beneficiados durante el 2013:



Haug está alineado a las normas legales referentes a maternidad, paternidad y lactancia, como se indica en capítulos posteriores. Nuestra empresa frente a otras, se caracteriza por ser flexible en cuanto a uso del tiempo por parte de los colaboradores ante situaciones propias del vínculo familiar. Asimismo, Haug promueve un adecuado balance de tiempo entre el trabajo y la vida familiar e incluso genera beneficios para que sus colaboradores puedan dar tener cantidad y calidad de tiempo con sus hijos y conyugues. Entre estos beneficios y actividades tenemos los siguientes:

- Reuniones de familiarización: tales como paseos familiares, campeonatos deportivos, visitas a museos y parques, etc.
- Celebración de Navidad para los colaboradores y sus familias
- Concursos de Cocina abierto para familia de los trabajadores
- Concursos de fotografía en familia
- Apoyo profesional por parte de una Trabajadora Social y adelantos económicos en caso de pérdida de familiares.
- Apoyo por parte de la empresa en cuando deban realizarse los trámites de jubilación, además es posible contratar los servicios de los ex trabajadores como asesores.
- Evaluaciones y consejería médica y psicológica anual para el trabajador y su familia
- Programa Promoticket, ligado a descuentos en funciones de cine con Cineplanet y de Circos, pensado en los hijos de los trabajadores.
- Convenio EPS Pacífico a través de la póliza de seguros de salud para el trabajador y su familia a menores precios.
- Además, venimos incorporando personal local (de la zona) cuando la empresa ejecuta Proyectos en Provincias en más del 50% de la fuerza laboral.

Haug a través de su política QHSE Calidad, Seguridad, Salud y Medio Ambiente brinda una serie de medidas respecto a la Seguridad en torno a las actividades laborales que se realizan en Haug. Algunos datos importantes son los siguientes:

- Se realizan continuas capacitaciones en temas de Seguridad en el centro de trabajo.
- Inspecciones permanentes de las condiciones de trabajo en planta, en obras y en oficinas.

- Se cuenta con un tóxico y un médico especialista en Salud Ocupacional quien tiene por misión generar estrategias disminuir al máximo los impactos en la salud producto de las labores realizadas por el personal de Haug.
- Los exámenes médico ocupacionales son obligatorios para todo el personal al menos una vez al año.
- Se encuentran formados los Comités de Seguridad de Haug S.A.
- Se realizan simulacros de emergencia respecto a accidentes ocupacionales
- Se hacen campañas de sensibilización para un comportamiento preventivo de accidentes laborales.

Las prácticas antes mencionadas han sido reconocidas por Perú 2021 y CEMEFI (Centro Mexicano para la Filantropía) a través de su Distintivo ESR 2013 en “Calidad de Vida”.

Calidad de vida en la empresa

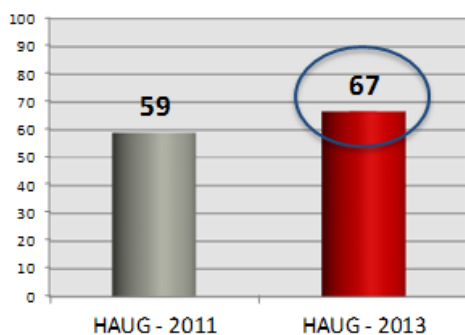


	No Iniciado	Algún Progreso	Progreso considerable.	Cumplimiento Consolidado.	Sobresaliente
Porcentaje	0%	> 30% y <= 50%	>50% y <=70%	>70% y <=90%	>90%
Condiciones de trabajo y proteccion social				✓	
Balance trabajo y familia				✓	
Capacitación y Desarrollo humano				✓	
Salud y Seguridad laboral			✓		

Y desde el punto de vista de los trabajadores, de acuerdo al estudio realizado por Great Place to Work se observa que el índice de satisfacción de los trabajadores se ha incrementado entre el 2011 y 2013. Lo cual nos indica que los colaboradores tienen una percepción más positiva de la empresa como se puede apreciar en el siguiente cuadro.

Asimismo todas las líneas de acción en favor de los derechos humanos, que se mencionan en el presente informe se ven respaldadas por la percepción de los trabajadores quienes presentan las siguiente opiniones respecto a su labor en Haug: Se sienten en un ambiente seguro, perciben equidad en el trato, existe un adecuado equilibrio de vida en lo familia y lo laboral.

Comparación Histórico



Evolución vs. 2011



Principio 2: Asegurarse de no ser cómplice en abusos de los derechos humanos.

Los trabajadores de HAUG SA, se encuentran en planilla. La empresa está comprometida en el pago de todos los beneficios de los trabajadores, así como el pago de horas extras, haciendo de esta manera, a HAUG S.A, una empresa socialmente responsable para con sus trabajadores, y no abusando de sus derechos ni de su integridad. Cuenta con el Reglamento Interno de Trabajo de Empleados y Obreros, aprobado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú en diciembre del año 2008.

Este manual ha sido revisado, habiéndose actualizado los puntos de No Discriminación y No Acoso Sexual, pautas con fines preventivos y promoción de un buen comportamiento en la empresa.

Este año, continuamos siendo socios ABE (Asociación de Buenos Empleadores) lo cual nos compromete a continuar con las buenas prácticas en gestión de los colaboradores. En lo relativo a nuestro stakeholder comunidad se realizó “El Mes la Mujer” donde se enfatizó en el tema de la Violencia contra la Mujer para evitar abusos por motivo de género. Luego, al trabajar en la temática del bullying se promueve una cultura de paz en las escuelas intervenidas por el programa hacia la comunidad “Muévete por la Paz”.

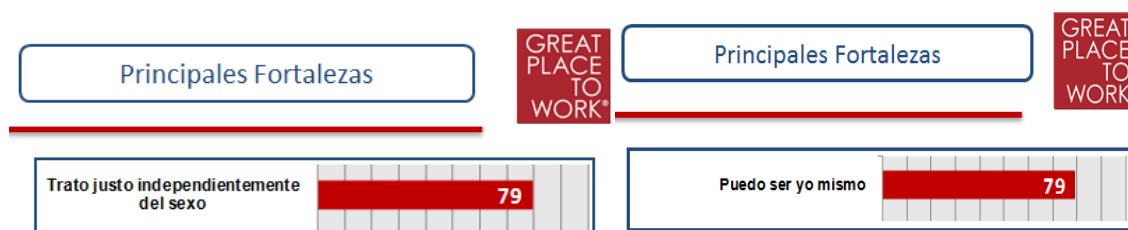
El “Código de Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo” contiene los lineamientos de políticas y procedimientos en relación a estándares de conducta y de ética de las actividades de la Empresa y el pleno respeto a los derechos de los clientes y proveedores así como la protección del medio ambiente y la calidad de los trabajos y servicios entre otros. En esta variable también fuimos evaluados y reconocidos como un empresa responsable por Perú 2021 y nos mostramos como un empresa con rostro social apostando por un gobierno corporativo profesional y ético.

Ética empresarial



	No Iniciado	Algún Progreso	Progreso considerable.	Cumplimiento Consolidado.	Sobresaliente
Porcentaje	0%	> 30% y <= 50%	>50% y <=70%	>70% y <=90%	>90%
Gobierno Corporativo				✓	
Compromiso Ético				✓	

Como parte del “Culture Audit” realizado por la institución Great Place to Work se generó un reporte en el cual se menciona que para fines del 2013 los colaboradores de Haug perciben en un alto índice un trato justo independientemente del sexo de la persona. Adicionalmente, los colaboradores declaran en un amplio índice que pueden mostrarse tal cual son lo que significa que sienten amplia libertad dentro de Haug.



Principio 3: Apoyar los principios de la libertad de asociación sindical y el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva.

En Haug se sigue trabajando con el Sindicato único de Construcción Civil y la Federación Nacional de Trabajadores Electro-Metal-Mecánicos del Perú que son las asociaciones sindicales relacionadas a nuestras actividades industriales. Adicionalmente, al trabajar en obras tenemos contacto y relación con los Comités de Obra; los mismo que se forman independientemente, dirigidos y gestionados por los propios trabajadores de cada proyecto.

Haug expresa su conformidad y da libertad a que los colaboradores se afilien y participen activamente en estas instituciones, brindando un ambiente propicio para que se desarrollen actividades sindicales dentro de nuestra empresa. Asimismo, siempre queda abierta la puerta a la negociación de los representantes de las instituciones en mención. Al 2013, contamos con “0” incidencias de carácter laboral-sindical y/o jurisprudencia con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Las prácticas antes mencionadas fueron certificadas y evaluadas como Cumplimiento Consolidado, por Perú 2021 y CEMEFI (Centro Mexicano para la Filantropía) a través del Distintivo Empresa Socialmente Responsable obtenido durante el 2013 en el Rubro de “Calidad de Vida” de los colaboradores y en el punto de “Diálogo Social”.

Calidad de vida en la empresa



	No Iniciado	Algún Progreso	Progreso considerable.	Cumplimiento Consolidado.	Sobresaliente
Porcentaje	0%	> 30% y <= 50%	>50% y <=70%	>70% y <=90%	>90%
Dialogo Social				✓	

Principio 4: Apoyar la eliminación de toda forma de Trabajo Forzoso u obligatorio

Haug respeta los estándares laborales legales aprobados nacional e internacionalmente, teniendo horarios de trabajo dentro de la norma; no más de 48 horas de trabajo semanal. Además cabe señalar que respetamos los días de descanso obligatorio, valga decir dominicales, así como feriados, y vacaciones (un mes por cada año de trabajo).

Por parte de la empresa no existe ninguna presión para con los trabajadores, que desencadene en trabajos forzados o por coacción. Las personas contratadas son mayores de 18 años, edad en la que gozan de poder de decisión. Adicionalmente se les realiza un proceso de inducción al 100% de los trabajadores que ingresan a Haug; en esta se les explica sobre las condiciones y detalles del trabajo a realizar y la organización a la que pertenecen. De tal manera que tienen la información necesaria para tomar decisiones.

Adicionalmente, los trabajadores gozan de plena libertad de comunicación con personal de la Gerencia de Desarrollo Humano y RSE, (Capítulo V, artículos del 16 al 18 del Reglamento Interno de Trabajo HAUG) para realizar quejas o consultas referentes a sus condiciones laborales. Esto se canaliza a través del área de Relaciones Laborales quienes están en permanente contacto con el personal de Planta y Obras.

Durante el 2013 y con la finalidad de mejorar, prevenir y corregir los procesos vinculados al cumplimiento de normas laborales, de seguridad y salud ocupacional se volvieron a programar las auditorías internas a todos los proyectos. Lo cual dio como resultados que no haya observaciones o multas por incumplimiento de obligaciones laborales frente al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a lo largo del año de gestión.

Las prácticas antes mencionadas fueron certificadas y evaluadas como Progreso Considerable por Perú 2021 y CEMEFI (Centro Mexicano para la Filantropía), a través del Distintivo Empresa Socialmente Responsable obtenido durante el 2013 en el Rubro de “Calidad de Vida” de los colaboradores y en el punto de “Empleabilidad y Relaciones Laborales”.

Calidad de vida en la empresa



	No Iniciado	Algún Progreso	Progreso considerable.	Cumplimiento Consolidado.	Sobresaliente
Porcentaje	0%	> 30% y <= 50%	>50% y <=70%	>70% y <=90%	>90%
Empleabilidad y Relaciones laborales			✓		

Principio 5: Apoyar la abolición efectiva del Trabajo Infantil.

Como se ha venido indicando anteriormente, Haug a lo largo de toda la empresa tiene por política la contratación de personal mayor de 18 años de edad; la misma que es considerada como la edad en que se les considera adultos a los ciudadanos en Perú. Todos nuestros colaboradores tienen un vínculo laboral de acuerdo a ley las cuales están alineadas a la no contratación de menores de edad, sea contractual o por convenio de prácticas (estudiantes) HAUG S.A. No destinándose ningún gasto de planillas a salarios fuera de este vínculo.

Por otro lado, desde su área de Responsabilidad Social Haug viene realizando un trabajo orientado a comunidad donde se impulsan los temas de educación y crianza saludable de los niños y niñas promoviendo así la educación como prioridad en niños y niñas. Durante el 2013, hubo cambios significativos respecto al programa de Responsabilidad Social orientado a la comunidad; se trabajó en los siguientes talleres orientados a mejorar la calidad de vida de los niños y niñas a través de ocho proyectos sociales. Durante el 2013, el número total de beneficiados por estos proyectos sociales de carácter educativo fue de 3908 niños, niñas adolescentes y adultas; actuando en las zonas del AA.HH. Ramón Castilla, Carmen de la Legua, Manuel Dulanto y Lurín. Donde tenemos un enfoque de trabajo con colegios tanto como con comunidad.

Durante el 2013, el proyecto ligado a combatir el bullying “Muévete por la Paz” tuvo avances significativos respecto a las metas trazadas y a su giro estratégico. Se realizaron intervenciones en 4 colegios estatales trabajando con toda la comunidad educativa y no solo con los estudiantes; ya que parte del problema del acoso escolar es la limitada capacidad de los docentes para prevenir y enfrentar el problema en clase.

De esta manera al igual que el 2012 reforzamos nuestras acciones en las capacitaciones a directivos y profesores mediante seminarios, talleres y sesiones de psicoterapia grupal. Asimismo se trabajó en generar herramientas de gestión educativa participativas para mejorar el clima escolar y realizar acciones en contra del acoso escolar: se generaron así 4 Planes de Convivencia

participativos y 3 Comités de Convivencia en los colegios donde se trabaja. Se continuaron realizando los talleres lúdicos de sensibilización para estudiantes (habilidades sociales, oratoria, teatro) y eventos de impacto para toda la comunidad educativa (Jornada de Convivencia, Teatro y Olimpiadas en Valores). Por último, se extendió la difusión del tema con los padres de familia en reuniones y escuelas de padres, bajo la técnica del cine foro y presentación de casos. Todo este despliegue llevó a que el colegio con mayor avance: IE Miguel Grau Seminario sea condecorado como 2do finalista de la categoría Educación en el concurso nacional de Buenas Prácticas de la institución Ciudadanos al Día, e hicieron de esta una experiencia para compartir durante el Encuentro Anual de Experiencias Exitosas en educación organizado por el Ministerio de Educación. Todo este proyecto apunta a mejorar la calidad educativa del menor; donde su educación y desarrollo cognitivo y físico sea lo prioritario, y no se vea truncado por problemas de acoso escolar.

Adicionalmente al proyecto “Muevete por la Paz” se continuaron realizando los talleres que se ejecutan interviniendo la propia comunidad (zonas del AA.HH. Ramón Castilla, Carmen de la Legua, Manuel Dulanto y Lurín). Esto a favor de los niños, niñas y adolescentes de las zonas aledañas a las Plantas Industriales de Haug, en donde se ofrece un espacio de recreación y aprendizaje sano que complementa las horas de estudio del colegio. Durante el 2013 fueron los siguientes:

- Voces con Eco: Promover en los niños y niñas y en la población en general una cultura de cuidado de medio ambiente, mediante la generación de liderazgo y planificación de actividades por parte de los niños para cuidar el medio ambiente en su comunidad.
- Taller de Tae Kwon Do: Taller que busca el desarrollo físico, emocional y la formación en valores como el respeto, la disciplina, la puntualidad y el compañerismo en los niños, niñas y adolescentes a través del aprendizaje de las técnicas del Tae Kwon Do.
- Taller Infancia Feliz: Programa dirigido al desarrollo integral de los niños menores de 5 años a través de actividades que fomenten el adecuado desarrollo psicomotor, nutricional y salud. Incluye trabajo de Estimulación Temprana y Nutrición.
- Reporteros en acción: Taller que busca por intermedio de la práctica del trabajo periodístico, el pensamiento crítico en los niños y niñas. Así como la publicación de cinco boletines periodístico con notas de su comunidad. Durante el 2013, se vio incrementado el número de boletines producidos y se adicionó el trabajo con una Institución Educativa: José Gálvez.
- Taller Expresando Perú: Programa que fomenta la identidad cultural en los niños y niñas a través del aprendizaje de música y danza peruanas que refuerce su identidad personal y autoestima; de esta forma ellos construirán su proceso de desarrollo y se involucrarán en el progreso de su comunidad.

Estos talleres y el de Puntadas para el Futuro (proyecto de generación de ingresos para adultas) fueron exhibidos en la 10ma edición de la Expoferia de RSE organizada por Perú 2021 y llevada a

cabo en la PUCP. Todos los talleres en su conjunto forman el programa de Casa Haug, el mismo que durante el 2013 fue premiado por la Fundación CODESPA, haciéndonos merecedores del título de Empresa Solidaria a nivel internacional; ya que este premio abrió su convocatoria a nivel de Hispanoamérica y España. El galardón fue entregado a nuestro Presidente de Directorio en una ceremonia encabezada por el Príncipe de Asturias en España. Estas prácticas fueron certificadas y evaluadas como Cumplimiento Consolidado por el Distintivo Empresa Socialmente Responsable obtenido durante el 2013 en el Rubro de “Comunidad”.

Vinculación con la comunidad



	No Iniciado	Algún Progreso	Progreso considerable.	Cumplimiento Consolidado.	Sobresaliente
Porcentaje	0%	> 30% y <= 50%	>50% y <=70%	>70% y <=90%	>90%
Participación Activa en la comunidad				✓	
Creación de empleo y desarrollo de habilidades				✓	
Investigación, Desarrollo tecnológico e innovación				✓	
Generación de valor e ingresos				✓	
Inversión Social				✓	

Principio 6: Apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Diversidad de Género

El 2013 ha sido para Haug sin duda, un año de grandes avances en este campo relativo eliminar la discriminación en materia de empleo. Bajo la asesoría de la Universidad San Martín de Porres Haug generó políticas, procedimientos y acciones especialmente en contra de la discriminación por género que es el tipo de discriminación que causa mayores problemas en nuestro país.

A través de esta asesoría pudimos identificar las acciones que ya veníamos realizando a favor de los derechos de la mujer tanto en empresa como en comunidad, como las siguientes: normas respecto a la Igualdad de Género y Hostigamiento Sexual están incluidas dentro del “Reglamento Interno de Trabajo” que es entregado a todo el personal; asimismo este tema como todos los temas relevantes del RIT fueron tema de capacitación en todas las sesiones de inducción tanto al personal obrero como empleado. Los Formatos de perfil de contratación están adecuados y son supervisados por el Jefe de Selección de Personal asegurando que no exista ningún tipo de sesgo por tema de género. Otro punto identificado y reforzado fue dentro del Código de Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo donde se enfatiza el rechazo total de HAUG ante cualquier acto de violencia entre los integrantes de la organización en el Inciso 15; esto sirve como fundamento y política para desarrollar todas las acciones que luego se generen. Asimismo se promovió desde Bienestar Social el procedimiento de beneficios de relativo a la maternidad y lactancia la misma que fue publicada en el intranet y murales de la empresa.

La empresa emprendió en el 2013 nuevas acciones en el campo de la equidad de género tanto a nivel interno como la difusión respecto a sus otros stakeholders. En primer lugar se aprobó a nivel de Gerencia la Política de Igualdad de Género, No Violencia contra la mujer y hostigamiento sexual. Esta fue firmada por el Gerente de Desarrollo Humano y RSE quien a su vez creó el Comité conformado por colaboradores de la empresa profesionalmente y funcionalmente capacitados para monitorear las acciones que se desprendan de esta política. La publicación de la Política fue transmitida a todos los colaboradores mediante el intranet y publicación en todos los murales de la empresa. En cuanto a Bienestar Social se generó un Procedimiento de abordaje de casos de Violencia Familiar en el que Haug se preocupa por el contexto directo relativo al trabajador.

El área de Capacitaciones realizó una capacitación interna sobre la no violencia contra la mujer dirigida especialmente al público obrero que es en su mayoría masculino. La charla “Todos y todas por una vida libre de violencia 2013” intenta generar consciencia y explicar las formas de maltrato para que así los colaboradores tomen responsabilidad sobre sus actos.

En lo relativo a nuestro stakeholder comunidad se realizó “El Mes la Mujer” donde se promovieron los Derechos de la Mujer a través de la organización de una campaña de salud femenina, la realización de un Aerodance a favor de la salud integral de la mujer, una charla de capacitación de la mano de Demus en torno a la Violencia de Género y por último un Festival Artístico Informativo gratuito abierto a todo el público: Festimujer con la participación de diversas instituciones: Defensoría del Pueblo, Ministerio de la Mujer, Comisaría Dirección de Familia, Observatorio Paremos el Acoso Callejero, Fundación Anar y CEDRO. Asimismo se invitó a los grupos organizados de la comunidad reuniendo grupos de mujeres de todas las edades contribuyendo con su participación artística en este evento con muestras de Tai Chi, hip hop, danza y Música. Respecto talleres de Casa Haug, se continuó con el taller de Puntadas Para el Futuro (antes Generación de Ingresos) promoviendo independencia económica y desarrollo personal de las 20 participantes del mismo. Para esto dentro de los contenidos enseñados se vio conveniente la intervención de CEDRO con el bloque de “desarrollo personal” el cual las participantes estuvieron muy satisfechas de recibir, en este bloque pedagógico se abordó el tema de la violencia contra la mujer y sus consecuencias. Durante el 2013 Casa Haug recibió la invitación del Centro de Emergencia Mujer-Callao institución dependiente del Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual – Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), para apoyar en la difusión del Programa Formación de Facilitadoras en Acción cuya finalidad es formar líderes de las organizaciones sociales de base para apoyar las acciones de prevención de violencia familiar y sexual; donde empoderamos a madres de la comunidad quienes siguieron capacitaciones con el CEM asimilándose como facilitadoras del CEM al terminar el curso.

Cabe resaltar que las prácticas antes descritas fueron reconocidas con una Mención Honrosa por parte del MIMP Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables mediante el sello de Empresa Segura, que fue desarrollado de la mano de la Cooperación Alemana para el Desarrollo.

Principio 7: Apoyar un enfoque preventivo frente a los desafíos medioambientales

Haug S.A. continuó evaluando su sistema de Gestión Ambiental para el año 2013, de tal manera que mantenemos vigente las certificaciones como la norma internacional ISO 14001:2004, así como el seguimiento de la legislación vigente en Perú.

Haug cuenta con un enfoque preventivo ante los incidentes de tipo ambiental. Para esto, ha aplicado la herramienta IPER bajo el enfoque QHSE (calidad, salud, seguridad y medio ambiente) evaluando así los riesgos ambientales de nuestras operaciones. A este insumo se le suma que se continuó con la implementando los 20 procedimientos de control ambiental. Estos procesos regulan el manejo de los insumos clave en el proceso productivo en busca de prevenir incidentes con implicancia ambiental.

- Manejo del agua y alcantarillado
- Disposición de fibras y trapos impregnados con petróleo y aceites
- Manejo de grasa residual
- Control de emanación de humos, polvos, vapores y gases tóxicos
- Control de suelo contaminado con petróleo, químicos y sus derivados
- Manejo de solventes
- Disposición de envases de productos tóxicos o químicos vacíos
- Filtros de aceite usados
- Disposición de baterías usadas
- Guía para piezas rotas, almacenadas, reparadas
- Eliminación de neumáticos usados
- Reporte de derrames
- Utilización de cilindros y rotulados
- Disposición de aceites usados
- Apertura de accesos y caminos
- Instalación de motores y tanques de combustible
- Preservación de la fauna silvestre
- Procedimiento de compra de productos químicos
- Manejo de Chatarra

Haug previene los incidentes medioambientales con un enfoque en la persona; ya que es el colaborador quien correctamente organizado y capacitado será capaz de traducir estos procedimientos de control de los aspectos ambientales en acciones responsables con el medio ambiente. Implementando así las siguientes acciones en busca de fomentar la responsabilidad ambiental de cada uno de nuestros colaboradores.

- Capacitación en temas Medio Ambientales a todo el personal ingresante a través de la Inducción en temas de Seguridad, Salud y Medio Ambiente
- Introducción de Temas Ambientales en charlas de 5 minutos
- Elaboración y entrega del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Realización de Simulacros de Evacuación

En busca de un control efectivo de los indicadores ambientales producidos por nuestra empresa se realizó durante el 2013 el proceso de monitoreo ambiental por parte de una consultora en nuestras dos sedes: Planta Callao y Planta Lurín. En ambos casos se analizaron los siguientes

aspectos: Emisión atmosféricas y Niveles de Ruido. La evaluación arrojó resultados óptimos, con índices muy por debajo del rango establecido.

Monitoreo Emisiones Atmosféricas - 2013

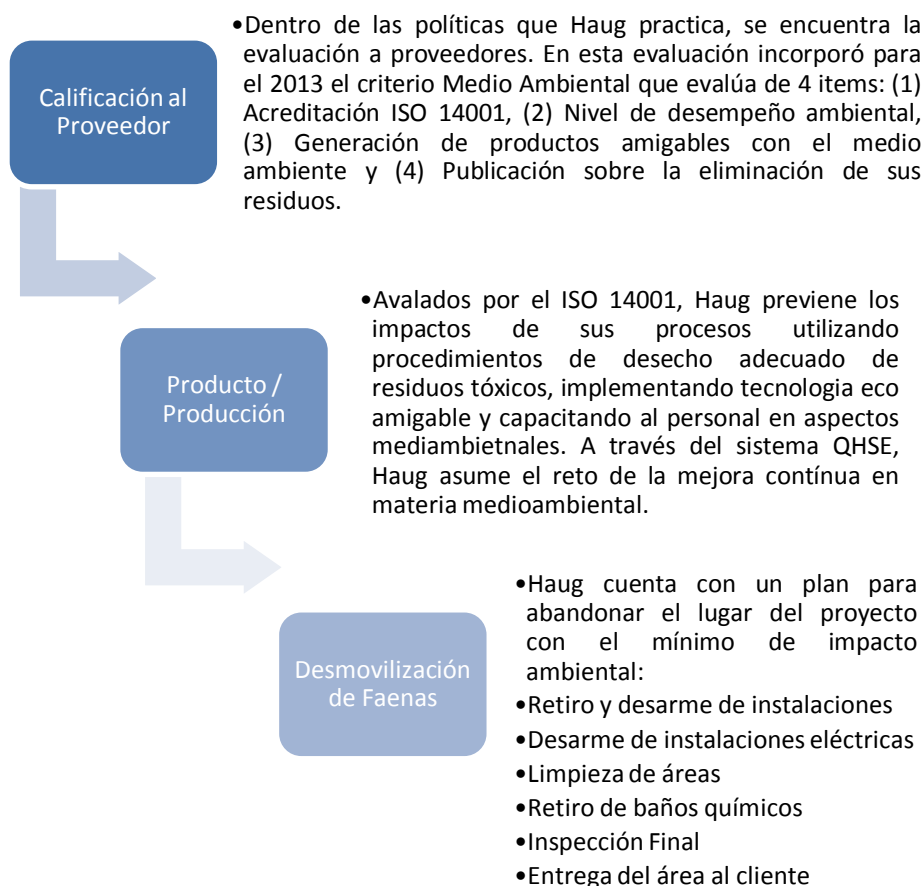
Tipo de Emisión	Medida	Límite Máximo Permissible	Emisión Planta Callao	Emisión Planta Lurín
Partículas	mg/Nm3	150	7	9
Monóxido de Carbono	mg/Nm3	2000	132	165
Óxidos de Nitrógeno	mg/Nm3	550	263	322
Dióxido de Azufre	mg/Nm3	2500	4	0

Monitoreo de Niveles de Ruido - 2013

Nivel de Ruido	Estándar	Rango Planta Callao	Rango Planta Lurín
Horario Diurno	80 dBA	60,3 – 65,9 dBA	45,9 – 55,1 dBA
Horario Nocturno	70 dBA	52,3 – 56,1 dBA	40,1 – 44,6 dBA

Principio 08: Tomar iniciativas para promover una mayor responsabilidad medioambiental

Dentro de la Gestión de Residuos Sólidos de Haug se ha desplegado un importante trabajo que apunta al aprovechamiento alternativo de los residuos sólidos y al adecuado manejo de los residuos peligrosos. Así, se cuenta con dos Planes de Manejo de Residuos Sólidos que corresponden cada una de las plantas operativas con las que cuenta Haug, esto como producto de un diagnóstico exhaustivo del tipo de desechos que segrega cada área de la empresa. De esta manera, Haug tiene implementado los depósitos diferenciados por cada tipo de residuos sólidos. Se encuentra entonces los siguientes tipos de residuo diferenciados y la disposición que se hace del mismo que puede ser la reutilización, el reciclaje o disposición final del desecho. Respecto a su ciclo productivo Haug toma las siguientes acciones que promueven una mayor responsabilidad medioambiental tanto a nivel interno como externo.



Dentro de la Gestión de Residuos Sólidos de Haug se ha desplegado un importante trabajo que apunta al aprovechamiento alternativo de los residuos sólidos y al adecuado manejo de los residuos peligrosos. Así, se cuenta con dos Planes de Manejo de Residuos Sólidos que corresponden cada una de las plantas operativas con las que cuenta Haug, esto como producto de un diagnóstico exhaustivo del tipo de desechos que segrega cada área de la empresa. De esta manera, Haug tiene implementado los depósitos diferenciados por cada tipo de residuos sólidos. Se encuentra entonces los siguientes tipos de residuo diferenciados y la disposición que se hace del mismo que puede ser la reutilización, el reciclaje o disposición final del desecho.

Nuestra empresa extiende su interés por el Medio Ambiente y lo lleva a la comunidad, realizando programas anuales conducidos por el área de Responsabilidad Social. Se trabaja así con las zonas de influencia y la red de colegios en la cual el programa Casa Haug impacta a través de los siguientes programas e intervenciones.

- En alianza con AIESEC se trabajó en la generación de líderes escolares con enfoque medioambiental realizando proyectos para sus escuelas durante el 2013
- Haug y su red de escuelas socias promovió la participación en el concurso organizado por UGEL 01 sobre vestimenta a base de material reciclado.

Principio 09: Apoyar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del Medioambiente

HAUG SA, en compromiso con el medioambiente siguió desarrollando varios sistemas productivos de última generación, con el fin de no impactar negativamente en él. A continuación detallamos los siguientes:

- Se siguió usando la cámara de pintura, la cual disminuye la cantidad de residuos y su emisión al medio ambiente en nuestras ya dos plantas de producción.
- Se continuó con el uso una cámara de granallado con un moderno sistema de recirculación (ciclón), el cual permite re-usar la granalla y de esta manera no contaminar el medio ambiente.

Durante el 2013 obtuvimos el Premio a la Responsabilidad Ambiental por parte de la empresa Ghiis Jáa, donde entre otros criterios se avaluó la Innovación tecnológica en producción limpia. Esto nos motiva y compromete a seguir avanzando en este campo y generar futuras inversiones tecnológicas para seguir apostando por un mejor desempeño ambiental.

Principio 10: Trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno

Seguimos difundiendo y promoviendo el uso de nuestro Código de Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo, aplicable a Directivos, Funcionarios y Empleados en general, con el fin de motivar la aplicación de valores morales en la vida personal y en el trabajo. El mismo que refuerza la práctica de nuestro Reglamento Interno de Trabajo (RIT). Estos valores, los principios y acciones correctivas son transmitidos a todos nuestros colaboradores en la Inducción de Personal, proceso a que alinea desde el principio el buen accionar de nuestros colaboradores.

El “Código de Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo” contiene los lineamientos de políticas y procedimientos en relación a estándares de conducta y de ética de las actividades de la Empresa y el pleno respeto a los derechos de los clientes y proveedores así como la protección del medio ambiente y la calidad de los trabajos y servicios entre otros.

Los lineamientos y evidencias de acción relacionados al Código de Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo presentadas han sido reconocidas por el distintivo de ESR de Perú 2021 y CEMEFI (Centro Mexicano para la Filantropía).

Ética empresarial



	No Iniciado	Algún Progreso	Progreso considerable.	Cumplimiento Consolidado.	Sobresaliente
Porcentaje	0%	> 30% y <= 50%	>50% y <=70%	>70% y <=90%	>90%
Compromiso Anticorrupción				✓	