



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

WE SUPPORT

Enwesa Operaciones, S.A.



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Datos de la entidad: Enwesa Operaciones, S.A.

- *Dirección web:* www.enwesa.com
- *Alto cargo:* Director General, Esteban Castaños Ruiz
- *Fecha de adhesión:* 16/11/2009
- *Sector:* Metales y minería
- *Actividad:* Se trata de una empresa del Sector Siderometalúrgico, especializada en el montaje y mantenimiento mecánico, eléctrico y comunicaciones de plantas de producción de energía, tanto térmicas como nucleares
- *Desglose de grupos de interés:* Clientes, Empleados, Accionistas, Proveedores, Sociedad, Gobiernos y Administraciones públicas, Medio ambiente, Sindicatos
- *Países en los que está presente:* España.
- *Alcance del Informe de Progreso:* Toda la Empresa y grupos de interés.
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* A través de la página web del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- *Día de publicación del Informe:* viernes, 05 de noviembre de 2010
- *Responsable:* Joaquín Rolan Alonso
- *Tipo de informe:* A



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

• Carta de Renovación del Compromiso



Heras, a 13 de Octubre de 2010

Estimados Sres.,

Me complace presentar el informe de progreso de Enwesa Operaciones, S.A., firmante asociado de la Red Española del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Este es el primer informe que ha presentado la Empresa, cuyo objetivo es transmitir las iniciativas y proyectos que tenemos y hemos integrado día a día en nuestra empresa tomando como base los diez principios del Pacto Mundial para la mejora continua.

Enwesa Operaciones se adscribió al Pacto Mundial en Noviembre de 2009, y desde entonces, ha participado de manera activa en los eventos organizados, entre ellos, presentación del Informe de Progreso, conferencias y talleres prácticos.

Durante este ejercicio, se han elaborado diversos documentos como por ejemplo el Plan de Igualdad, el Protocolo de actuación ante situaciones de Acoso Sexual, el Código de Conducta, etc., todos ellos en aras de garantizar el bienestar de todos los grupos de interés de la Empresa.

Por ello, seguimos manteniendo nuestro compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas con la finalidad de avanzar en las acciones que son llevadas a cabo por la Empresa para el respeto, divulgación y cumplimiento de los diez principios.

D. Esteban Castaños Ruiz
Director General

• Metodología



DIAGNÓSTICO

Se necesita conocer lo que existe para saber qué necesidades tiene la entidad. Los indicadores de diagnóstico nos permiten identificar qué políticas, acciones y seguimiento se hace por cada Principio.



POLÍTICAS

Vienen recogidas mediante indicadores cualitativos que definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.



ACCIONES

Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Viene reflejado en los indicadores cualitativos planteados. Output: Necesario dar a conocer los resultados para poder recibir de nuevo ideas sobre posibles mejoras necesarias.





• Principio 1

Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos en materia de Derechos Humanos. ¿Cuáles son? (P1C1I1)

Respuesta: No

Implantación: Enwesa Operaciones, S.A., defiende los Derechos Humanos de todos los grupos de interés que se relacionan con la misma, rechazando en todos los casos la vulneración de los mismos.

Cabe destacar, que por el tipo de actividad de la Empresa y su implantación geográfica la protección de los Derechos Humanos no es un factor de riesgo.

Objetivos: El objetivo es continuar con unas actuaciones que respetan y protegen los derechos de todas las personas que se ven afectadas por las actividades de la Empresa.



POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa? (P1C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Durante el presente ejercicio se ha definido el Código de Conducta, en el cual quedan reflejadas las pautas de comportamiento ético por las que se rigen las actuaciones de la Empresa.

Este documento se ha presentado a todos los empleados para su conocimiento. Además, en el caso de los Responsables de cada área deberán firmar su compromiso con el mismo.

Objetivos: El objetivo de la entrada en vigor en 2010 del Código de Conducta, consiste en plasmar la forma de actuar de Enwesa Operaciones, S.A., como empresa socialmente responsable y comprometida con la defensa de los Derechos Humanos de cada grupo de interés.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P1C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Con motivo de apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, se han llevado a cabo diversas acciones en cada uno de los grupos de interés, como pueden ser clientes y empleados por ejemplo:

En el caso de los clientes, la Empresa se preocupa de la satisfacción de los mismos, garantizando que los contratos comerciales suscritos cumplen con la Legislación vigente. Por otro lado, se les entrega un cuestionario de satisfacción, que se analiza tratando de mejorar los aspectos que sugieran.

Los Derechos de los Empleados son protegidos y respetados por la Empresa, los cuales se plasman en el Convenio Colectivo del Sector y la Política de Empresa.

Durante el ejercicio 2009 se actualizó la Protección de Datos Personales, incluyendo nuevos ficheros en la Agencia Española de Protección de Datos.

Por otro lado, el volumen de formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales cada vez es mayor, siendo un aspecto fundamental en la Empresa. El curso es de obligado cumplimiento tanto para el personal fijo como para nuevas incorporaciones. Adicionalmente, se potencia no sólo la formación de nivel básico, sino también de nivel superior.

Objetivos: El objetivo es apostar por la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Incrementar la formación también en Seguridad como en aspectos de Responsabilidad Social, para el ejercicio 2010 y 2011.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos?. Descríbalos. (P1C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: La Empresa dispone de diversos mecanismos de seguimiento de las Políticas de Derechos Humanos, a través de las que se pueden garantizar que las actuaciones realizadas no vulneran los mismos.

Como Empresa que ostenta las certificaciones: UNE EN ISO 9001:2001, UNE EN ISO 14001:2004, OHSAS 18001:2007; en los aspectos relacionados con la calidad, el medio ambiente y la prevención de riesgos, nos sometemos regularmente a auditorías internas y externas.

Para poder ofrecer un servicio adecuado a las necesidades de los clientes, y analizar si existen aspectos de mejora, se envían los cuestionarios de satisfacción mencionados anteriormente.



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

En el caso de los empleados, cumplimos con la Legislación vigente, por lo que no existiría ninguna situación irregular. No obstante, toda esta documentación se comprueba en las diversas inspecciones.

Indique el porcentaje de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad. (P1C511)

Respuesta: 100 %

Implantación: Los principios por los que se rige la Empresa se plasmaron en el Código de Conducta que entró en vigor durante el presente ejercicio.

Este documento se envió a toda la plantilla, bien por correo electrónico para la aquellos con puestos de trabajo en los que se dispone de ordenador, o publicándolo en el tablón de anuncios para aquellos que no disponen de equipos.

En todo caso, el Código de Conducta está disponible en el Departamento de Recursos Humanos, para todos aquellos empleados que tengan interés.

En cuanto al personal con cargos de responsabilidad, y especialmente para aquellos casos que mantienen relaciones con terceros donde pudieran producirse conflictos de intereses, deberán firmar su compromiso con estos criterios de actuación.

• Resumen de Implantación:

Principio 1	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Clientes	<p>R.:Garantizar la satisfacción con los clientes.</p> <p>O.:Continuar en la misma línea.</p>	<p>R.:Contratos comerciales.</p> <p>O.:Actuaciones conforme al Código de Conducta.</p>	<p>R.:Adecuación a las necesidades del cliente.</p> <p>O.:Ofrecer un servicio de calidad tratando de superar las expectativas del cliente.</p>	<p>R.:Certificación UNE EN ISO 19001:2000.</p> <p>O.:Continuar con el cumplimiento de esta normativa y correspondientes auditorías.</p>
Empleados	<p>R.:Proteger los Derechos de los trabajadores en base a la Legislación Vigente.</p> <p>O.:Revisión de la Política de Empresa.</p>	<p>R.:Política de Empresa y Código de Conducta.</p> <p>O.:Concienciación sobre aspectos de conducta ética a los empleados.</p>	<p>R.:Formación. Conciliación de la vida familiar, personal y</p> <p>O.:Mantener el bienestar de la plantilla. Incrementar la cualificación.</p>	<p>R.:Contratos de Trabajo. OHSAS 18001:2007.</p> <p>O.:En todas las contrataciones se velará por los Derechos Humanos de la persona.</p>
Accionistas	<p>R.:Transparencia.</p> <p>O.:Veracidad en la información suministrada.</p>	<p>R.:Reuniones ejecutivas.</p> <p>O.:Informar sobre circunstancias que pudieran tener lugar contrarias a los DDHH.</p>	<p>R.:Honestidad en los documentos presentados.</p> <p>O.:Continuar reportando la información requerida según el mismo método de trabajo.</p>	<p>R.:No aplica</p> <p>O.:Continuar en la misma línea.</p>
Proveedores	<p>R.:Compromiso y alianzas.</p> <p>O.:Presentar en los nuevos contratos el Código de Conducta que deberán firmar.</p>	<p>R.:Contratos comerciales.</p> <p>O.:Transacciones transparentes, honestas y objetivas.</p>	<p>R.:Compromiso con los contratos suscritos.</p> <p>O.:Entregar documento de compromiso con el Código de Conducta para su firma.</p>	<p>R.:Código de Conducta.</p> <p>O.:Trabajar con proveedores comprometidos con un comportamiento ético.</p>
Sociedad	<p>R.:Comunicación.</p> <p>O.:Difusión de las medidas de RSC en la web del Pacto Mundial.</p>	<p>R.:Código de Conducta.</p> <p>O.:Mantener un comportamiento social responsable en todos los Centros de Trabajo.</p>	<p>R.:Compromiso con la sociedad.</p> <p>O.:Actuar según pautas socialmente responsable.</p>	<p>R.:No aplica</p> <p>O.:No aplica.</p>
Gobiernos y	<p>R.:Legalidad.</p> <p>O.:La información</p>	<p>R.:Código de Conducta.</p> <p>O.:Aplicar una conducta</p>	<p>R.:Honestidad en los documentos</p>	<p>R.:No aplica</p>

Administraciones públicas	reportada es y continuará siendo veraz y clara.	ética en todos los trámites con Organismos Públicos.	O.:Continuar en la misma línea.	O.:No aplica.
Medio ambiente	R.:Respeto. O.:Continuar con una actitud que tiende a hacia el respeto y la protección.	R.:Políticas medioambientales. O.:Respeto del medio ambiente y actuaciones no perjudiciales en el entorno.	R.:Respeto por el entorno. O.:Tratar de reducir los efectos medioambientales derivados de la actividad.	R.:UNE EN ISO 14001:2004 y OHSAS 18001:2007. O.:Analizar los consumos de recursos naturales, tratando de reducirlos.
Sindicatos	R.:Colaboración, comunicación. O.:Escuchar las propuestas de los sindicatos en las decisiones que toma la Empresa.	R.:Convenio Colectivo Sector. O.:Colaborar con los sindicatos.	R.:Participación, comunicación. O.:Colaboración con los sindicatos, escuchando sus propuestas.	R.:Negociaciones. O.:Continuar con acuerdos, negociaciones, etc.

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 2

Las entidades deben asegurarse de que sus entidades no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.



DIAGNÓSTICO:

¿Dispone la entidad de una clasificación de proveedores en función de su riesgo en la vulneración de los Derechos Humanos? Especificar el riesgo e indicar si se favorece a aquellos que tienen certificaciones. (P2C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Los proveedores de Enwesa Operaciones, S.A., son de ámbito nacional mayoritariamente y cumplen con las homologaciones requeridas por el Departamento de calidad.

En el caso de conocer que alguno de los proveedores vulnera los Derechos Humanos, o bien que tolere que las empresas con las que se relaciona tengan este comportamiento, además de finalizar la relación comercial con la Empresa, este hecho se pondría en conocimiento de la Autoridad competente.

- No proveemos de material que pueda provenir de alguna empresa o país que no siga los DDHH.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política formal de compras o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C2I1)

Respuesta: No

Implantación: Según el procedimiento de compras, en la selección de los proveedores que suministran a la empresa, se tienen en cuenta diversos aspectos, no sólo económicos, por ejemplo: si la Empresa se rige por un comportamiento ético; la calidad del producto; etc.).

Objetivos: Obtener durante 2010 y 2011 la firma del compromiso con el Código de Conducta de los proveedores, así como de la persona que se relacione con los suministradores, garantizando que no se produzcan conflictos de intereses.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P2C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Estas Empresas deben de cumplir con la Legislación vigente, concretamente respetar los Derechos Humanos de las personas que forman parte de sus grupos de interés.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C4I1)

Respuesta: 70 %

Implantación: La mayoría de los proveedores disponen de distintas certificaciones en materia de calidad, medio ambiente, etc.

• Resumen de Implantación:

Principio 2	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Proveedores	R.:Trabajo con Empresas Socialmente Responsables.	R.:Procedimientos de compras.	R.:Evaluación y homologación.	
	O.:Continuar trabajando con proveedores que no toleren la vulneración de los DDHH.	O.:Seguir los criterios establecidos en la selección de proveedores.	O.:Mantener relaciones con Empresas comprometidas los principios del Pacto Mundial.	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 3

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. (P3C1I1)

Respuesta: No

Implantación: Todas las actuaciones realizadas en la empresa cumplen con la Legislación vigente, por lo que a todos los empleados se les reconoce el derecho a la negociación colectiva.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: La filosofía de la Empresa tiende a la comunicación fluida con los empleados, atendiendo a sus necesidades y tratando de mejorar aspectos de conciliación, motivación y cualificación, que finalmente se traduzcan en bienestar en el trabajo.

La libertad de afiliación, el derecho a la negociación colectiva, y el resto de derechos son respetados por la Empresa en cualquier caso.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P3C3I1)

Respuesta: No

Implantación: Los empleados de Enwesa Operaciones, S.A., ejercen sus derechos de libertad de afiliación y de negociación colectiva con el apoyo de la entidad.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalos. (P3C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: La entidad dispone de mecanismos de escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las preocupaciones de los empleados, a través de la comunicación fluida e informal de cada empleado con sus superiores directos.

• Resumen de Implantación:

Principio 3	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:Riesgo mínimo. Respeto de la Legislación vigente.	R.:Comunicación fluida.	R.:Cumplimiento de la Legislación vigente.	R.:Comunicación fluida.
	O.:Facilitar la comunicación interna.	O.:Continuar con el diálogo fluido.	O.:Continuar en la misma línea.	O.:Continuar con la comunicación fluida.

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 4

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. (P4C111)

Respuesta: No

Implantación: Las condiciones de trabajo en la Empresa son seguras y en cumplimiento de la legislación, por lo que este tipo de situaciones no tienen lugar en la misma.

En el Código Ético queda plasmada la opinión contraria de la empresa a este tipo de actuaciones.

¿Ofrece la entidad a sus empleados facilidades para conciliar la vida profesional y familiar, ejemplo, considerar un horario flexible de trabajo o permitir el teletrabajo? Descríbalas. (P4C211)

Respuesta: SI

Implantación: El calendario laboral se establece de forma anual, quedando fijados los horarios y fechas de jornada ordinaria y jornada intensiva.

Esta información estará disponible en cada Centro de Trabajo, en el tablón de anuncios correspondiente.

Durante la jornada ordinaria, es decir jornada partida de mañana y tarde, existe posibilidad de flexibilizar la hora de entrada en media hora, recuperable al final de la jornada.

Además de esta jornada partida, existen períodos de jornada intensiva aplicables a todos los empleados independientemente del Centro de Trabajo.

Conforme a las necesidades de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, se fomentan medidas de flexibilidad que apoyan alcanzar dicho equilibrio.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme, en la que se determinen las horas de trabajo establecidas y la remuneración de los trabajadores? (P4C311)

Respuesta: SI

Implantación: Las horas de trabajo y las subidas salariales se plasman en un acuerdo por escrito entre la Empresa y los Representantes de los trabajadores, por lo que estos datos son conocidos por todos los empleados, obteniendo una política clara y objetiva.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P4C411)

Respuesta: No

Implantación: No ha sido necesario llevar a cabo acciones para la eliminación del trabajo forzoso o bajo coacción. En Enwesa Operaciones, S.A., no se toleran acciones que sean contrarias a los principios del Pacto Mundial.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas en lo relativo a horarios, horas extra, medidas de conciliación de la vida familiar y profesional, etc.? Descríbalos. (P4C511)

Respuesta: SI

Implantación: En el Departamento de Recursos Humanos se lleva el control de las horas realizadas por los empleados, los permisos solicitados y las medidas de conciliación que aplican en la empresa.

• Resumen de Implantación:

Principio 4	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:Respeto de la Legislación vigente., Flexibilidad horaria y conciliación de la vida familiar, personal y laboral.	R.:Aplicación de la Ley en los contratos laborales	R.:Este tipo de situaciones no tienen lugar en la Empresa.	R.:Información Recursos Humanos.
	O.:Continuar en la misma línea., Conciliación en función de las necesidades de los empleados.	O.:Revisión de cada contrato.	O.:Mantener una situación acorde a los principios del Pacto Mundial.	O.: -

R.: Respuesta



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

O.: Objetivo



• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. (P5C111)

Respuesta: No

Implantación: En Enwesa Operaciones, S.A., no tiene lugar el trabajo infantil, ya que todas las personas contratadas son mayores de 18 años.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara donde se define la prohibición del trabajo infantil que comunica abiertamente? (P5C211)

Respuesta: SI

Implantación: En base al compromiso adquirido por la Empresa con los 10 principios del Pacto Mundial, rechazamos cualquier tipo de actuación que pudiera ser contraria a los mismos. Concretamente, el principio 5 trata la erradicación del trabajo infantil, postura que defiende nuestra Empresa.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P5C311)

Respuesta: SI

Implantación: Todas las personas contratadas superan los 18 años de edad.

• Resumen de Implantación:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 5	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:Nulo	R.:Código de Conducta.	R.:Contratos laborales.	
	O.:No aplica	O.:Continuar en la aplicación del los principios del Pacto Mundial.	O.:Cumplimiento de la Legislación vigente.	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos identificados directa o indirectamente para cada grupo de interés de su entidad en relación a este principio. ¿Cuáles son? (P6C111)

Respuesta: No

Implantación: En la Empresa no se tolera ningún tipo de comportamiento discriminatorio, que pudiera dar lugar a una situación perjudicial para ningún empleado, ni para personas relacionadas con la empresa de forma externa.

Objetivos: Tender a una situación de Igualdad en la Empresa dentro de lo que la actividad de la Empresa permite.



POLÍTICAS:

¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? (P6C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Durante el ejercicio 2009 entró en vigor en Plan de Igualdad de la Empresa, que tiene como objeto el de hacer efectivo la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral a través de acciones que favorezcan este derecho, como apoyo a la negociación colectiva y la cultura de la empresa orientada hacia un comportamiento ético con todos los grupos de interés.

En el presente ejercicio, además del Código de Conducta, en el se establecen las pautas de comportamiento de todas las personas que se relacionan con la empresa que son contrarias a cualquier situación discriminatoria, se publicó el Protocolo de Actuación ante situaciones de Acoso Sexual.

El protocolo indica las pautas de actuación en una situación de Acoso Sexual, así como determina a qué conducta hace referencia concretamente y las sanciones estipuladas en estos casos.

Objetivos: Promover un desarrollo de la actividad laboral saludable, no discriminatoria y que cumpla con los valores y

principios del Pacto Mundial.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P6C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Las acciones llevadas a cabo por la Empresa para garantizar practicas no discriminatorias en el trabajo son el ejercicio de actuaciones en cumplimiento de la Legislación y acordes a los principios del Pacto Mundial. Concretamente, durante el ejercicio 2009 la Empresa estableció un Plan de Igualdad voluntario, tratando de evitar ese tipo de discriminación.

Además, en 2009 también entró en vigor el Protocolo de Acoso Sexual, que recoge situaciones de discriminación por cualquier motivo.

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma. (P6C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: El compromiso de Igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres tiene lugar en todas las categorías profesionales.

La selección, contratación y promoción profesional se basa en criterios objetivos, en función del mérito y la cualificación.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿La entidad publica la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, genero, edad y otros indicadores de diversidad? (P6C5I1)

Respuesta: SI

Implantación: Durante este ejercicio se ha llevado a cabo por primera vez un análisis de la Igualdad en la Empresa. En este documento se presentan los datos del año desagregados por género, edad, categoría, entre otros indicadores.

• Resumen de Implantación:

Principio 6	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	<p>R.:Prácticas no discriminatorias.</p> <hr/> <p>O.:Continuar con prácticas no discriminatorias, basadas en aspectos objetivos.</p>	<p>R.:Existencia de Política no discriminatorias.</p> <hr/> <p>O.:Garantizar en todo momento la conducta no discriminatoria en la Empresa.</p>	<p>R.:Igualdad en todas los puestos de trabajo., Prácticas no discriminatorias.</p> <hr/> <p>O.:Revisiones periódicas de las condiciones laborales., Defensa de las actuaciones no discriminatorias.</p>	
Varios grupos de interés				<p>R.:Análisis de la situación de la empresa en materia de Igualdad.</p> <hr/> <p>O.:Tender a la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres.</p>

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 7

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



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P7C111)

Respuesta: SI

Implantación: Durante el presente ejercicio se han llevado a cabo diversas actuaciones de documentación que implican el cumplimiento de la Legislación vigente en materia medio ambiental.

Por otro lado, se realizan acciones de gestión de residuos en la distintas obras y formación específica.

Reducción del consumo de luz, agua y papel.

Objetivos: Continuar con la reducción del consumo de luz, agua y papel. E incrementar el número de horas de formación de contenido medioambiental.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales. (P7C211)

Respuesta: 27

Implantación: La Empresa mantiene un enfoque preventivo favorable para el medio ambiente.

El número de horas de la formación en materia medioambiental ha sido de 27. No obstante, caba señalar que está previsto relizar más cursos hasta final de año tanto para personal fijo como para las distintas obras.

Por otro lado, dentro de los contenidos de otras acciones formativas, se ha impartido un módulo específico sobre medioambiente.

En el caso del personal de nueva incorporación, se les entrega documentación informativa sobre el respeto al medioambiente.

• Resumen de Implantación:

Principio 7	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.:Respeto por el medio ambiente. <hr/> O.:Reducir cualquier tipo efecto perjudicial para el entorno.	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad. (P8C111)

Respuesta: No

Implantación: Por el tipo de actividad, el impacto medioambiental es bajo.

Los efectos perjudiciales principales serían los consumos de papel, luz y agua.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, la consideración de la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? (P8C211)

Respuesta: SI

Implantación: Enwesa Operaciones, S.A., cuenta con la certificación UNE EN ISO 14001:2004, por lo que periódicamente es auditada.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P8C311)

Respuesta: SI

Implantación: Durante el ejercicio se ha llevado a cabo información y formación en este sentido.

Cabe señalar que a la hora de seleccionar un proveedor se tiene en cuenta que siga criterios de responsabilidad social en un sentido general, incluyendo por tanto el respeto al entorno.

Objetivos: Tender a un método de trabajo cada vez más respetuoso con el Medio Ambiente, reduciendo el consumo

de papel y tóner, a través del reciclaje.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique los datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año.

Electricidad: 189374

Agua: 520

Papel: 35784,55

Implantación: El consumo de electricidad, agua y papel es revisado periódicamente, con el objetivo de reducirlo dentro de lo posible.

* Las unidades de medida son expresadas de la siguiente forma:

Electricidad: kWh

Agua: m3

Papel: Kg

• Resumen de Implantación:

Principio 8	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés	R.:Actividad de bajo riesgo para el medioambiente.	R.:UNE EN ISO 14001:2004	R.:Actuaciones respetuosas con el Medio Ambiente	
	O.:Tratar de reducir el impacto medioambiental en el consumo energético y de agua.	O.:Continuar con las directrices de esta norma.	O.:Concienciación sobre responsabilidad ambiental.	

R.: Respuesta

O.: Objetivo



• Principio 9

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



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P9C111)

Respuesta: SI

Implantación: Reciclaje, fomento del consumo adecuado de agua y luz.

Los empleados de la Empresa incluyen en todos los correos electrónicos que envían una nota en la que se ruega la impresión del documento sólo en el caso de que realmente sea necesario.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. (P9C211)

Respuesta: 0

Implantación: Cabe señalar que aunque durante este ejercicio no se ha invertido en tecnologías respetuosas con el medio ambiente, si se ha tenido un gasto importante en gestión de residuos como papel, tóner, absorbentes contaminados, aerosoles, taladrina, sepiolita, etc.

• Resumen de Implantación:

Principio 9	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.: Acciones respetuosas con el Medio Ambiente O.: Continuar en la misma línea.	

R.: Respuesta

O.: Objetivo





• Principio 10

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



DIAGNÓSTICO:

¿Realiza un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su entidad y en su sector de actividad? (P10C111)

Respuesta: No

Implantación: No se ha realizado ningún diagnóstico para conocer las área de mayor riesgo. En este sentido, se ha elaborado el Código de Conducta, del cual han sido informados todos los empleados, y cuyo compromiso firman todas las personas que son responsables de un área o que llevan a cabo actividades que pudieran dar lugar a conflictos de intereses.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y publico contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales? (P10C211)

Respuesta: SI

Implantación: En el Código de Conducta se define por escrito el rechazo explícito y publico contra la corrupción, la extorsión y procedimientos de prevención de blanqueo de capitales.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P10C311)

Respuesta: SI

Implantación: - Información a los empleados.

- Firma de los Responsables de un documento que refleja el compromiso de la Empresa en este sentido.



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique si la entidad ha dado a conocer a sus grupos de interés los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad. Indique en el campo de notas el % desglosado por cada grupo de interés que los conocen. (P10C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: Empleados: 100%

Proveedores: se está comenzando con el envío de esta documentación junto a los contratos comerciales.

¿Dispone la entidad de un sistema de gestión económico financiero bien estructurado que se rige por algún principio o compromiso de transparencia y buen gobierno (de acuerdo a la legalidad vigente en el ámbito geográfico donde opera)? Indicar principios o compromisos adquiridos. (P10C5I1)

Respuesta: SI

Implantación: La documentación económica-financiera de la Empresa se rige por el principio de la transparencia, mostrando a todos los efectos la imagen fiel de la misma.

Periódicamente, la Empresa se somete a diversas auditorías, tanto internas como externas.

• Resumen de Implantación:

Principio 10	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Cientes	R.:No aplica O.: -	R.:Código de Conducta O.: -	R.:Información O.: -	
Empleados	R.:No aplica O.: -	R.:Código de Conducta O.: -	R.:Información y concienciación O.: -	
Accionistas	R.:No aplica O.: -	R.:Código de Conducta O.: -	R.:Información O.: -	
Proveedores	R.:No aplica O.: -	R.:Código de Conducta O.: -	R.:Empresas socialmente responsables como criterio de selección de proveedores O.: -	
Sociedad	R.:No aplica O.: -	R.:Código de Conducta O.: -	R.:Información a través de la web del Pacto Mundial O.: -	
Gobiernos y Administraciones públicas	R.:No aplica O.: -	R.:Código de Conducta O.: -	R.:Información O.: -	
Medio ambiente	R.:No aplica O.: -	R.:Código de Conducta O.: -	R.:El respeto al medio ambiente queda reflejado en el Código. O.: -	
Sindicatos	R.:No aplica O.: -	R.:Código de Conducta O.: -	R.:Información. O.: -	
Varios grupos de interés				R.:Transparencia en toda la documentación de la Empresa. O.: -

R.: Respuesta

O.: Objetivo