



Informe de Progreso
Pacto Mundial 2009

WE SUPPORT

Dinuy S.A



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Datos de la entidad: Dinuy S.A

- *Dirección web:* www.dinuy.com
- *Alto cargo:* Director General, Antonio Asurmendi Garcia
- *Fecha de adhesión:* 09/09/2009
- *Sector:* Equipos electrónicos, electricidad y hardware
- *Actividad:* Fabricación de material electrico para instalacion
- *Desglose de grupos de interés:* Clientes, Empleados, Proveedores
- *Países en los que está presente:* España
- *Alcance del Informe de Progreso:* España (Dinuy IRUN)
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* A través de la Intranet de la empresa y de la web del Pacto mundial
- *Día de publicación del Informe:* miércoles, 17 de noviembre de 2010
- *Responsable:* Iñaki Asurmendi Garcia
- *Tipo de informe:* A+B

" La entidad tiene **proveedores** en países en vías de desarrollo. "



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

• Carta de Renovación del Compromiso

DINUY

N. Referencia:

S. Referencia:

Fecha:

5/11/10

DINUY, S.A.

C/ Auzolan, 2
Apartado de correos 85
20.300 IRUN
Guipúzcoa
Tel.: 943 62 79 88
Fax: 943 62 57 64
e-mail: info@dinuy.com
http://www.dinuy.com



Como responsable de Dinuy S.A quiero hacer constar la intención de la empresa de renovar nuestro compromiso con los diez principios del Pacto Mundial referente a los derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y anti corrupción. Es nuestra intención incorporar los diez principios como parte de la estrategia de la empresa y comunicarlo a todos los ámbitos de influencia que nos rodean, empleados, clientes, proveedores y a la sociedad en general.

Desde nuestra incorporación el Pacto Mundial, hemos ido realizando diferentes acciones relacionadas con alguno de los diez principios, siendo de destacar, en mi opinión, la obtención del Registro de empresa de acuerdo a la norma ISO 14001 relacionada con el respeto al medio ambiente y todas las modificaciones en el ámbito de la empresa que se han derivado de ello, cambio de maquinarias, formación del personal desde el punto de vista de respeto al Medio ambiente, recogida y clasificación de residuos.

Hemos participado a través de la Red Española del Pacto Mundial, en el proyecto de de Ayuda a PYMES y Microempresas para la elaboración de los Informes de Progreso, así como en los talleres online organizados por la Red Española del Pacto, para poner en marcha la herramienta informática de ayuda a la redacción del Informe de Progreso.

Nuestro principal objetivo para el año que viene, respecto a los derechos laborales y dado que disponemos de algún proveedor en países en vías de desarrollo, va a ser visitar a todos ellos para conocer en sus instalaciones, sus condiciones laborales, condiciones de contratación, respeto a los derechos humanos y laborales transmitiéndoles nuestro compromiso con el Pacto Global y la necesidad de que ellos como proveedores nuestros, respeten también los diez principios.

Atentamente
Antonio Asurmendi
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? (P1C111)

Respuesta: SI

Implantación: Clientes :En nuestros procedimientos del sistema de gestión, están establecidos los metodos de medicion y analisis de la satisfaccion de los clientes.

Empleados: Se realiza anualmente un estudio de los distintos puestos de trabajo , valorando los riesgos en cada uno de ellos.

Existe un comite de prevncion de riesgos laborales, formado por un representante de la direccion de la empresa y por un represaentante sindical de los trabajadores.

Proveedores. Disponemos de proveedores en China, que por ser un pais en vias de desarrollo, tiene riesgos en materia de derechos humanos a que se refiere este apartado.

Objetivos: En el mismo manual, estan definidos los objetivos anuales para la mejora de la satisfaciion de los clientes

Empleados: El programa de formacion de los trabajadores previsto para el proximo ejercicio, tiene como objetivo realizar un curso de prevencion de riesgos para todo el personal y un curso de legislacion medioambiental pa el responsable.

Proveedores: A lo largo de 2010 vamos a informar a nuestros proveedores chinos sobre nuestra adhesión al pacto mundial , sus principios, sus objetivos y nuestro compromiso con el mismo



POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa? (P1C211)

Respuesta: No

Implantación: Clientes: Disponemos por escrito de una politica de atencion al cliente, que forma parte de la politica de nuestro manual del sistema integrado de gestion



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Empleados: Disponemos de una política de prevención de riesgos laborales, a través de la cual realizamos anualmente una valoración de riesgos en los distintos puestos de trabajo. De esta forma garantizamos la seguridad personal de nuestros empleados en su puesto de trabajo, mediante las protecciones necesarias para la realización del mismo, iluminación adecuada y puesto de trabajo ergonómico.

Existe un comité de prevención de riesgos laborales, formado por un representante de la dirección de la empresa y por un representante sindical de los trabajadores.

Objetivos: Clientes: A través de la mejora de la calidad de nuestros productos, mejorando los procesos de fabricación, y los plazos de entrega a los clientes, pretendemos mejorar la satisfacción de los mismos, pues sabemos que son dos de los puntos importantes para ellos.

Empleados. A través de la formación y concienciación de los trabajadores, respecto al uso de las EPI, y seguimiento de las instrucciones de fabricación.

Proveedores: A lo largo de 2010 vamos a desarrollar por escrito una política sobre los valores éticos de la empresa, indicando nuestro compromiso con el respeto a los derechos humanos, con el respeto al medio ambiente. Esta política se incluirá dentro del Manual de Sistema de Gestión.



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: Clientes: Hemos constatado que los datos que se obtienen en cuanto a la medición de la satisfacción del cliente, son más reales si se obtienen a través de una visita personal que si lo hacemos a través de una encuesta enviada por correo

Empleados: Anualmente se realiza un curso de formación en prevención de riesgos para todos los empleados, tanto a nivel general (movimientos de cargas etc) como a nivel particular en el puesto de cada uno de los trabajadores (posturas utilización de los equipamientos de protección individual)

Proveedores. No desarrollamos ninguna acción durante 2009, ya que nuestra adhesión al pacto fue a mediados de Septiembre

Objetivos: Clientes: Vamos a establecer, a través de nuestra red comercial, una ampliación de las visitas a nuestros clientes, con el fin de medir su satisfacción, explicándoles los pasos que estamos dando para conseguir nuestros objetivos de satisfacerles con una mayor calidad de producto y una mejora en los plazos de entrega

Empleados: Se fija como objetivo la reducción del número de bajas laborales y accidentes de trabajo (debidas exclusivamente a lo que nos atañe en cuanto al riesgo del puesto, excluimos las bajas por enfermedad común), en un 15%

Proveedores: Durante el año 2010 tenemos previsto un viaje a China para visitar a nuestros proveedores, explicarles nuestra adhesión al pacto global, comprobación de su situación respecto a este principio



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos?. Descríbalos. (P1C411)

Respuesta: SI

Implantación: Clientes: La responsable de calidad recibe los informes de las visitas mensuales y de las encuestas, cuantifica mensualmente los resultados y hace la comparación con el número de visitas del año anterior, para comprobar que se va cumpliendo el objetivo y en caso contrario ir corrigiendo las desviaciones.

Empleados: A final de año, realizamos un recuento de los partes de baja y accidentes, deduciendo los partes de baja por enfermedad común, confeccionando un cuadro con las distintas causas y hacemos la comparación con el año anterior comprobando si se ha cumplido el objetivo de reducción de un 15% en el número de partes. En función del resultado, si se ha cumplido el objetivo, continuaremos con la política actual de formación y en caso contrario, tendremos que reforzar la citada formación.

Objetivos: Clientes: Para el próximo año nos fijamos como objetivo informatizar en una base de datos, los resultados de las respuestas de los clientes, por las dos vías de obtención que tenemos.

Empleados: Vamos a confeccionar una base de datos en acces, para ir introduciendo los partes a lo largo del año, de manera que al final del ejercicio sea más sencillo, rápido y fiable el análisis de los datos. Además a lo largo del año se podrán ir viendo las tendencias de ejercicio sin esperar al final de mismo y poder ir haciendo correcciones durante el año.

Proveedores: Realización de un informe con los datos obtenidos de la visita a los proveedores, incidiendo especialmente en su respecto por los derechos humanos en su ámbito de influencia.

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

Respuesta: 100 %

Implantación: En este sentido la empresa se rige por una serie de leyes nacionales y convenios colectivos que regulan los derechos de los trabajadores respecto a este principio.

Todos los trabajadores están afectados por este convenio y lo conocen a través de sus representantes legales.

Además, anualmente la dirección de la empresa reúne a todos los empleados y les comunica la evolución del ejercicio respondiendo a cualquier pregunta que reciba por parte de los empleados.

Mensualmente la dirección de la empresa se reúne con los representantes de los trabajadores a quienes se les informa de cualquier novedad que pueda afectar a este principio.

• Resumen de Implantación:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

WE SUPPORT

Principio 1	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Cientes	<p>R.:Satisfacción del cliente</p> <hr/> <p>O.:Incrementar la satisfacción de los clientes</p>	<p>R.:La politica de satisfaccion del cliente esta definida en nuestro manual del sistema de gestion</p> <hr/> <p>O.:Mejorar la satisfaccion de los clientes</p>	<p>R.:Medicion in situ de la satisfaccion del cliente</p> <hr/> <p>O.:Aumentar en un 5% el alcance de las visitas</p>	<p>R.:Control de visitas</p> <hr/> <p>O.:Informatizar el sistema</p>
Empleados	<p>R.:Mapa de riesgos laborales.situacion actual</p> <hr/> <p>O.:Incrementar el numero de horas de formacion para los empleados</p>	<p>R.:Politica de prevencion de riesgos</p> <hr/> <p>O.:Mejorar la seguridad de nuestros empleados en su puesto de trabajo</p>	<p>R.:Desarrollo del plan de formacion en prevencion de riesgos</p> <hr/> <p>O.:Reducir el numero de bajas laborales .</p>	<p>R.:Recuento y analisis de los partes</p> <hr/> <p>O.:Informatización del proceso</p>
Proveedores	<p>R.:Proveedores en paises en vias de desarrollo</p> <hr/> <p>O.:Dar a conocer a los proveedores chinos nuestra adhesión al pacto global</p>	<p>R.:no disponemos de una politica escrita de proveedores,a este respecto</p> <hr/> <p>O.:Establecer por escrito una politica</p>	<p>R.:No hemos desarrollado durante 2009 ninguna accion.</p> <hr/> <p>O.:Viaje a China, visita a proveedores</p>	<p>R.:No disponemos</p> <hr/> <p>O.:Constatacion de los principios eticos de nuestros proveedores chinos</p>

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. (P2C111)

Respuesta: No

Implantación: Aunque no disponemos de esta clasificación, si se favorece a los proveedores que dispongan de una certificación de calidad y/ o de protección del medio ambiente.

Objetivos: Dado que disponemos de mas de 300 proveedores y solo algunos de ellos tienen riesgo de vulneración de los derechos humanos por residir en países en vías de desarrollo, comenzaremos la clasificación por estos últimos.



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? (P2C211)

Respuesta: No

Implantación: Nuestra única política de compras, está desarrollada en función de parámetros de calidad y/o respeto al medio ambiente

Los proveedores de países en vías de desarrollo no alcanzan el 1% de nuestros proveedores



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. (P2C311)

Respuesta: SI

Implantación: Dado que nuestra incorporación al pacto se realizó muy avanzado el año, hemos realizado a lo largo de este ejercicio, algunas consultas a proveedores de países en vías de desarrollo, en lo que se refiere al



cumplimiento con el respeto a los derechos humanos de sus trabajadores.

Objetivos: Visitar al menos al 50 % de los proveedores de países en vías de desarrollo y comprobar in situ, la política de los mismos en cuanto al cumplimiento del respeto a los derechos humanos .



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C411)

Respuesta: 60 %

Implantación: La mayoría de ellos disponen de una certificación ISO 9001

Objetivos: Incrementar el porcentaje hasta el 65% de proveedores registrados durante 2010

• Resumen de Implantación:

Principio 2	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Proveedores	<p>R.:No disponemos de una clasificación</p> <hr/> <p>O.:Comenzar a desarrollar una clasificación en este sentido,</p>	<p>R.:No disponemos de política de compras bajo este prisma</p> <hr/> <p>O.:NO es prioritario</p>	<p>R.:Solicitud informacion de proveedores</p> <hr/> <p>O.:Visita a proveedores de países en vías de desarrollo</p>	

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. (P3C111)

Respuesta: No

Implantación: No existe dicho riesgo, ya que disponemos de un convenio colectivo provincial que es de obligado cumplimiento para la dirección de la empresa y los trabajadores. Las autoridades laborales y los representantes sindicales se ocupan de verificar que se cumple con el mismo.

Objetivos: El objetivo de la empresa es llegar cada año a un acuerdo con los trabajadores en cuanto a los salarios, condiciones de trabajo, horarios etc



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C211)

Respuesta: No

Implantación: La dirección de la empresa no dispone de una política formal escrita. No obstante la dirección de la empresa se reúne mensualmente con los representantes de los trabajadores para tratar de todos los temas de importancia con los mismos.

Objetivos: Mantener el mismo sistema de reuniones, estando atentos a las solicitudes, inquietudes y propuestas de mejora de los trabajadores, dando respuesta a las mismas con celeridad



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. (P3C311)

Respuesta: SI

Implantación: Se ha puesto a disposición de los representantes sindicales un tablón para plasmar sus comunicados, así como una sala de reuniones para sus propias reuniones sindicales e informativas. La empresa se reúne mensualmente con los representantes sindicales para tratar, entre otras cosas de los procesos de trabajo, así como dos reuniones anuales para preparar la firma del pacto de empresa y convenio colectivo provincial

Objetivos: Poner a disposición de los representantes sindicales, la intranet de la empresa para realizar los comunicados informativos de carácter laboral, que crean necesarios.
Realización de elecciones sindicales en Octubre de 2010



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. (P3C411)

Respuesta: SI

Implantación: Disponemos de un sistema regulado por la norma ISO 9001, a través de impresos que ponemos a disposición de los trabajadores, denominado "propuestas de mejora", donde apuntan sus sugerencias, preocupaciones etc. La Norma ISO 9001, establece el procedimiento que regula el seguimiento de dichas propuestas. Por otro lado disponemos de reuniones mensuales con los representantes de los trabajadores, donde presentan a través de un orden del día, esas propuestas de mejora y de cualquier otro tipo.

Objetivos: A lo largo de 2010 se va a establecer un sistema de remuneración de las propuestas de mejora recibidas, en función del ahorro obtenido por la aplicación de las mismas

• Resumen de Implantación:

Principio 3	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:Convenio colectivo O.:Mantenimiento del acuerdo	R.:reuniones mensuales O.:Mantener la dinamica de reuniones	R.:Informacion sindical O.:Intranet y elecciones	R.:Propuestas de mejora O.:Incentivar las propuestas de mejora

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: No existe ningún factor de riesgo, ya que disponemos solo de un centro de trabajo y radica en España, por lo que nos regimos por las leyes laborales de este país, no existiendo ningún riesgo en este sentido. No existe ningún tipo de discriminación en la contratación entre hombres y mujeres, disponiendo en la actualidad la plantilla repartida al 50 % aproximadamente, en todos los niveles del organigrama

¿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 convenio colectivo provincial y el pacto de empresa, marcan los derechos de los trabajadores en este sentido y la empresa cumple con ellos permitiendo reducciones de jornadas, excedencias etc. Actualmente tenemos dos personas en excedencia por estudios y otra persona con reducción de jornada para disponer de más tiempo para atender a sus hijos. Esto supone el 7% de la plantilla.



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: Anualmente firmamos un pacto con los trabajadores, donde se indica la remuneración a pagar o el incremento de remuneración sobre la del año anterior, así como un calendario laboral donde se indican el número de horas anuales y los días festivos y de vacaciones. El número de horas máximo y la remuneración mínima viene fijados por el convenio colectivo provincial, de obligado cumplimiento.



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. (P4C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: Como acción disponemos de la firma del pacto anual con, los trabajadores regulando la remuneración y el número de horas.

Además, celebra una asamblea anual de todos los trabajadores para estudiar el calendario laboral, propuesto entre la dirección de la empresa y los representantes sindicales y en dicha asamblea se aprueba el calendario laboral,

Objetivos: En el año 2010 esperamos firmar un nuevo acuerdo, tanto a nivel provincial (convenio colectivo del metal), así como el pacto de empresa, antes de febrero



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.? Describalos. (P4C5I1)

Respuesta: SI

Implantación: Los representantes legales de los trabajadores controlan a través de los relojes de marcaje de las horas de presencia de los trabajadores, que no se sobrepasen el número de horas acordadas en el pacto y / o convenio colectivo.

Así mismo, al disponer en el calendario laboral de dos días de libre disposición individuales, se lleva un fichero informático de control de disposición de dichos días.

Objetivos: Incluir en el fichero de control las horas dedicadas a formación, tanto de los trabajadores en excedencia como de los trabajadores en activo.

¿Dispone la entidad de mecanismos que le permiten verificar que sus principios y valores se han transferido a su cadena de suministro en lo relativo a las buenas condiciones de trabajo, la ausencia de trabajo forzoso, etc.? Describalos. (P4C6I1)

Indicador específico para las entidades que tienen proveedores en países en vías de desarrollo.

Respuesta: 0

Implantación: No disponemos de una política para transmitir esos principios a la cadena de suministro y por tanto no disponemos de ningún mecanismo de control para verificar dicha transmisión

• Resumen de Implantación:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 4	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	<p>R.:No discriminacion, Convenio colectivo</p> <hr/> <p>O.:Continuar en esta linea, No hay objetivos</p>	<p>R.:Pacto anual + convenio colectivo provincial</p> <hr/> <p>O.:Firmar nuevo pacto de empresa</p>	<p>R.:Pacto anual</p> <hr/> <p>O.:frima de un nuevo pacto y calendario</p>	<p>R.:Representantes legales de los trabajadores</p> <hr/> <p>O.:Formacion</p>

R.: Respuesta

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: No tenemos ningún riesgo en este sentido, pues nuestro centro de trabajo radica en España. Tenemos riesgo de tipo B, ya que disponemos de 4 proveedores en China

En cuanto a acciones sociales, trabajamos de la mano de dos escuelas profesionales que existen en la comarca, colaborando con ellos en distintos ámbitos.

Objetivos: Queremos obtener información de los proveedores de riesgo que tenemos en China en cuanto a sus políticas de contratación



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: No disponemos de una política clara en este sentido, nos regimos por la legislación laboral

Objetivos: Vamos a incluir en 2010 en nuestro manual de sistema de gestión, una declaración en este sentido, que marque nuestros principios de actuación sobre el trabajo infantil, tanto a nivel nacional como internacional



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: No



Implantación: En cuanto a las acciones sociales, realizamos todos los años dos jornadas de visitas de las escuelas de formación profesional de la comarca, presentando la empresa a los estudiantes .
Recibimos estudiantes de ultimo curso en practicas de estas dos escuelas.

Objetivos: Vamos a realizar una visita durante 2010 a dos proveedores chinos, con el fin de evaluar sus valores respecto a este principio.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de mecanismos que le permiten verificar que sus principios y valores se han transferido a su cadena de suministro en lo relativo a la ausencia de trabajo infantil, etc. Descríbalos. (P5C511)

Indicador específico para las entidades que tienen proveedores en países en vías de desarrollo.

Respuesta: 0

Implantación: No disponemos de ningun mecanismo de control

• Resumen de Implantación:

Principio 5	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:formacion profesional O.:Informacion a proveedores	R.:Politica O.:Manual de gestion	R.:Formacion O.:visita a proveedores	

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: No tenemos ningun riesgo identificado en este sentido

Objetivos: Durante 2010 vamos a tratar de identificar si dentro de nuestra organizacion existen los citados riesgos



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? (P6C211)

Respuesta: No

Implantación: No tenemos formulada una política en este sentido, aunque colaboramos subcontratando trabajos con empresas especiales de empleo

Objetivos: Durante 2010 vamos a tratar con estas empresas sobre otro tipo de colaboracion que podamos relizar con ellas



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 (P6C311)

Respuesta: No

Implantación: No existe ninguna accion concreta

Objetivos: Durante 2010 la responsable de recursos humanos va a realizar un estudio sobre la identificación de riesgos en materia de discriminación, que pudieran existir dentro de la empresa.
Durante 2010 vamos a realizar un contrato de una empresa especial de empleo, para implantar un enclave de tres personas minusválidas en nuestro proceso productivo

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma. (P6C411)

Respuesta: SI

Implantación: Aunque no se promueve directamente la igualdad, tampoco se promueve lo contrario, no existe ningún tipo de discriminación en este sentido y de hecho, nuestra plantilla está compuesta aproximadamente por un 50% de hombres y un 50% de mujeres, en todos los niveles del organigrama.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿La entidad publica la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad? (P6C511)

Respuesta: SI

Implantación: La empresa publica en el tablón de anuncios el organigrama con la composición de todos los trabajadores de la empresa, con sus nombres, apellidos y puesto que ocupan, así como el personal a su cargo y el personal del que depende

• Resumen de Implantación:

Principio 6	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Empleados	R.:Discriminación O.:Identificación	R.:Minusválidos O.:Ampliar la colaboración con estas empresas	R.:Acciones, Igualdad O.:Realización de estudio + enclave,	
Varios grupos de interés				R.:Información O.: -

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: La empresa ha enviado a formar a una persona durante 2009 para hacerse responsable de la gestión medioambiental dentro de la empresa, con el fin de conseguir la certificación de acuerdo a la norma ISO 14001.

Objetivos: Una vez obtenida la certificación (ISO 14001) continuaremos con la formación a todo el personal de la empresa para transmitir los conceptos de actuación en materia mediambiental, así como la adaptación de las maquinarias y procesos para ser más respetuosos con el medio ambiente



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: 500

Implantación: La empresa ha formado a una persona con tres cursos relacionados con el medioambiente. Uno de ellos sobre residuos, otro sobre auditorías medioambientales y un tercero sobre legislación medioambiental, con un total de 500 horas

• Resumen de Implantación:

Principio 7	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.:Formación O.:formación a todo el personal	

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: La empresa no tiene riesgos ni responsabilidad en materia medioambiental, ya que es una actividad de montaje de productos y no generamos practicamente residuos peligrosos para el medio ambiente



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: No

Implantación: A pesar de no disponer de una politica integrada respecto al medio ambiente, nuestros procesos de fabricacion son respetuosos con el medioambiente. Dada la sensibilidad de la empresa en este sentido, durante el año 2009 hemos iniciado todos los pasos necesarios (formacion , asesoramiento, adaptacion) para llegar a ser una empresa registrada por Aenor, de acuerdo a la norma ISO 14001

Objetivos: Para el año 2010 esperamos obtener la certificacion y por tanto nuestra politica mediomabiental se registra por los procedimientos del manual de gestion.



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: La empresa ha invertido en 2009 20.000 euros en la preparacion y asesoramiento para conseguir



ser empresa registrada (ISO 14001) , asi como en las adaptaciones de maquinaria y servicios necesarias para cumplir con dicha norma.

Objetivos: Se van a realizar dos reuniones de formacion medioambiental de dos horas a toda la plantilla.

Asi mismo a todos los nuevos trabajadores que acceden a la empresa o cuando hay cambios internos de puestos de trabajo, la responsable de calidad, les formará en el nuevo puesto de trabajo, respecto al medioambiente .



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 1,7

Agua: 4

Papel: 4,1

Implantación: Hemos consumido 170.000 kilowatios hora , 410 metros cubicos de agua y 4.100 kilos de papel

Objetivos: Reducir un 15% el consumo de papel, utilizando papel reciclado para varios usos (fotocopias, fax , impresoras etc)

• Resumen de Implantación:

Principio 8	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés	R.:Responsabilidad O.: -	R.:ISO 14001 O.:Obtener la certificacion	R.:Adaptacion y preparacion O.:formacion	

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: No

Implantación: Durante 2009 hemos adaptado nuestra cubas de soldadura , pasando de estaño que contien aleacion de plomo , a estaño sin plomo. Este componente es muy agresivo con el medio ambiente

Objetivos: Durante 2010 vamos a cambiar los hornos de soldadura por otros modelos que emiten menos particulas al exterior



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: 1

Implantación: Hemos invertido alrededor de 70 mil euros en el cambio de dos maquinas de soldadura por ola, que no utilizan aleacion de plomo en el estaño, asi como adaptacion de productos y utiles para este mismo proceso. En lo que es propiamente divulgacion, no ha habido inversion alguna

Objetivos: Asimismo vamos a invertir 100.000 euros en un horno que emite menos particulas al exterior para ser mas respetuosos con el medio ambiente

• Resumen de Implantación:

Principio 9	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Varios grupos de interés			R.:Preparativos O.:Inversion	



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

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: Clientes. No se realiza ningún diagnóstico en este sentido. Nuestros clientes habitualmente son pequeños negocios privados, donde el trato se hace directamente con el dueño del negocio. No enviamos regalos a los clientes.

No trabajamos con organismos oficiales.

Empleados. Debido al tamaño de nuestra empresa y a nuestra experiencia con los empleados, donde el contacto con todos ellos es muy próximo, pensamos que no hay lugar para que exista ningún tipo de corrupción o sobornos. No se hacen regalos corporativos a los empleados.

Proveedores. Debido al bajo volumen de compras que representamos para nuestros proveedores, no recibimos ningún tipo de regalo, ni creemos que exista ningún tipo de intento de soborno.

Objetivos: No existen objetivos



POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: No existe ningún tipo de política definida ni publicada respecto a este principio

Objetivos: No es prioritario



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. (P10C3I1)

Respuesta: No

Implantación: No se ha realizado ninguna acción concreta para este principio durante 2009

Objetivos: No hay objetivos previstos



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: No

Implantación: NO se ha dado a conocer los códigos de conducta ni la política respecto a este principio, pues no la hemos desarrollado ni publicado.

Objetivos: No hay objetivos previstos

¿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: No

Implantación: No existe ningún principio o compromiso, mas allá de la presentación de cuentas anuales que exige la ley

Objetivos: No hay objetivos previstos

• Resumen de Implantación:



Informe de Progreso Pacto Mundial 2009

Principio 10	Diagnóstico	Políticas	Acciones	Seguimiento y medición de impactos
Clientes	R.:negocios pequeños O.:No exsiten objetivos	R.:Clientes O.: -	R.:clientes O.: -	
Empleados	R.:Tamaño empresa O.:No exsiten objetivos	R.:Empleados O.: -	R.:empleados O.: -	
Proveedores	R.:Bajo volumen de compras O.:No exsiten objetivos	R.:Proveedores O.: -	R.:proveedores O.: -	
Varios grupos de interés				R.:Compromisos O.:No hay objetivos previstos

R.: Respuesta

O.: Objetivo