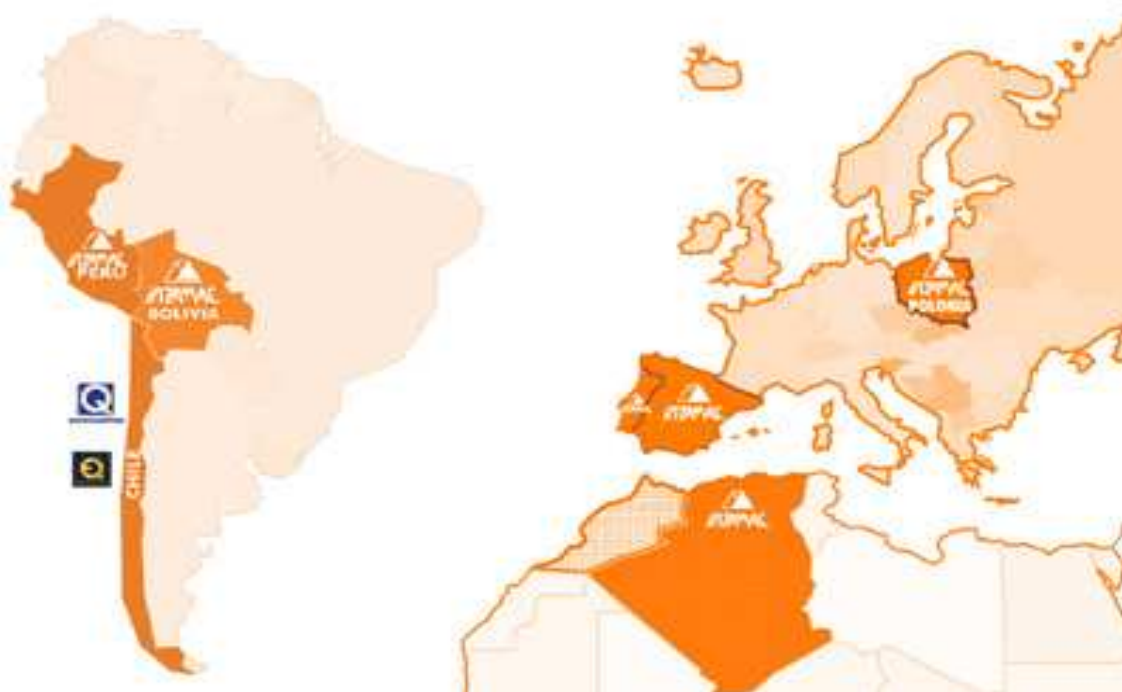


# INFORME DE PROGRESO 2009

## GRUPO INZAMAC



## CARTA DEL PRESIDENTE



D. Carlos Rodríguez Fernández  
Presidente del Grupo Inzamac

El GRUPO INZAMAC lleva más 27 años prestando servicios de Control de Calidad, Consultoría y Asesoría a las empresas españolas y 14 años a las empresas chilenas, adaptando sus procesos productivos a los avances tecnológicos, y mejorando constantemente su compromiso de servicio y calidad.

El Grupo Inzamac, de origen zamorano, se ha caracterizado, desde los primeros años, por una tenaz implantación fuera de las fronteras provinciales. Su cartografía empresarial abarca las principales comunidades españolas, Europa, África y América del Sur. Con inventario de 21 sociedades, más de 23 delegaciones y un proyecto, de acuerdo con las líneas del último Plan Estratégico del Grupo, de implantación a corto plazo en nuevos territorios. Especialmente Polonia, Portugal, Brasil, Argelia...

Tres de las palabras claves que definen y garantizan al Grupo Inzamac empiezan por "I". **Innovación, Internacionalización, Implicación y Compromiso Social.**

INZAMAC ha asumido como filosofía de empresa la prioridad en innovación. Parte importante de las inversiones se dedican a este capítulo. Más del 45% de su plantilla son titulados superiores; mantiene convenios de colaboración con universidades españolas y americanas y en las diferentes empresas el conjunto de becarios y alumnos en prácticas de las carreras técnicas es constante.










La I+D+i está presente en las actividades del Grupo. Los esfuerzos en este campo son muy importantes en todas las áreas de actividad de la empresa con el fin de ofrecer mejores servicios y soluciones innovadoras. Dentro de las actividades que se desarrollan de I+D+i destacan los proyectos que se están realizando en los campos del control de calidad, agroalimentario y enológico, utilizando las últimas técnicas en análisis.

El GRUPO INZAMAC es uno de los primeros Grupos Empresariales que está implantando la globalización de sus servicios y equipos utilizando para ello la integración de todo su personal internacional a través de sus redes intranet y los servicios de Internet y vídeo conferencia, así como la total movilidad de sus técnicos.



Al mismo tiempo que estamos desarrollando una verdadera **política de Responsabilidad Social Corporativa Globalizada**, pudiendo contar así con equipos especialistas compuestos por los mejores técnicos de cada país.

El presente Informe tiene por objeto resumir las acciones desarrolladas por el Grupo Empresarial Inzamac DURANTE EL AÑO 2009, adaptando cada una de las actuaciones desarrolladas a los diez Principios basados en derechos humanos, laborales, medioambientales y de lucha contra la corrupción DEFINIDOS EN EL PACTO MUNDIAL, pero la palabra que mejor define la aptitud del Grupo Inzamac ante el Pacto Mundial es sin lugar a dudas el COMPROMISO, por convencimiento y por actitud de todas y cada una de las personas que componen la organización con los diferentes pilares que definen una organización empresarial:

-  Compromiso con la Calidad
-  Compromiso con el Medio Ambiente
-  Compromiso con la Seguridad
-  Compromiso con la Comunidad
-  Compromiso con los Trabajadores
-  Compromiso con ella misma
-  Compromiso con el Mundo
-  Compromiso con la ética y la Moral
-  Compromiso con “lo bien hecho”

Esperamos que el Informe que a continuación presentamos a través de los responsables de RSC del Grupo Inzamac se vea mejorado el año que viene bajo el compromiso seguimiento y mejora continua de todas y cada una de las medidas adoptadas en cada uno de los diez principios.

## PRINCIPIO 1.- LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS

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

La Política empresarial de Inzamac hace que se respeten los derechos humanos tanto en los lugares de trabajo como en su esfera de influencia más amplia.

Como indicador más reciente en el año 2009 **Inzamac ha superado con éxito la auditoria realizada por AENOR para mantener la Norma EFR 1000/1 de Conciliación Laboral/Personal**, toda la norma tiene unos contenidos humanos fundamentales, es decir el cumplimiento de la Norma por parte del Grupo Inzamac es garante de su apoyo y respeto a la protección de los Derechos fundamentales.

En todo momento la auditoria externa realizada en Inzamac ha pretendido constatar mediante **indicadores objetivos** la protección de los derechos humanos en relación específica con la Conciliación y la Igualdad dentro del Grupo Inzamac.

Los pasos seguidos se presentan a continuación:

1. Verificación de indicadores .

2. Reunión inicial para la plantificación de los trabajos y definición del alcance con:

- Directora del Área de Consultoría y Certificación, Dña. Raquel de la Cruz;
- Directora del Departamento de RRHH, Dña. Inmaculada Blanco, y
- Directora Técnica del Área de Consultoría Sociológica, Dña. Berenice Rodríguez.

3. Entrevista con la Directora del Departamento de RRHH

4. Entrevista con la Directora del Área de Consultoría y Certificación a fin de conocer la situación en relación al modelo EFR.

5. Entrevista con la Directora del Departamento de RRHH y Directora Técnica del Área de Consultoría Sociológica para recabar información sobre las políticas de conciliación y Responsabilidad Social Corporativa y datos e indicadores existentes en relación a los del principio

7. Grupos de trabajo orientados a conocer y evaluar las mejoras en materia de conciliación y flexibilidad, percepciones sobre el liderazgo y estilos de dirección del equipo directivo y los mandos intermedios.

9. Elaboración del informe diagnóstico.

## Indicadores del Principio 1.-

<u>FICHA DE INDICADOR - EFR</u>	<u>Código: I EFR - I</u>
Denominación	Porcentaje de dirección y mandos intermedios que utiliza las políticas o medidas efr
Descripción	Mide la utilización del modelo efr por la dirección de la organización y su enfoque adecuado.
Propósito	Conocer y evaluar la implicación real de la dirección y de todos aquellos que dirijan personas, con la conciliación y con el modelo efr, tratando de evitar por una parte que el modelo efr se focalice “solo” en personal base o de convenio y por otra, falta de coherencia entre lo que se dice y lo que se hace.
Tipo de indicador	Cuantitativo
Forma de cálculo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <math>\text{N}^{\circ}</math> de trabajadores alta dirección que utiliza las políticas o medidas efr / <math>\text{N}^{\circ}</math> total de trabajadores alta dirección) x 100</li> <li>- <math>\text{N}^{\circ}</math> trabajadores dirección que utiliza las políticas o medidas efr/ <math>\text{N}^{\circ}</math> total trabajadores dirección) x 100</li> <li>- <math>\text{N}^{\circ}</math> mandos intermedios que utiliza las políticas o medidas efr /<math>\text{N}^{\circ}</math> total mandos intermedios) x 100</li> </ul>
Unidades	%
Periodicidad del calculo	Anual
Resultado 2008	Alta dirección: 20% Dirección :50% Mandos intermedios ; 80%
Resultado 2009	Alta dirección: 22% Dirección :51% Mandos intermedios ; 83%
Observaciones	

<i>FICHA DE INDICADOR – EFR</i>	<i>CÓDIGO: I – EFR- 5</i>
Denominación	Nº acciones formativas / año
Descripción	Mide la implicación de la dirección en el modelo efr a través de la comunicación y formación internas.
Propósito	Conocer y evaluar la implicación de la dirección en la conciliación de la organización y en particular a través de las actividades de comunicación y formación internas. Identificar de forma indirecta estilos de dirección “contaminantes” al respecto del modelo efr como los que implican poca o nula participación y evaluar esfuerzos por modificar este tipo de cultura, valores, pautas y comportamientos.
Tipo de indicador	Cuantitativo
Forma de cálculo	Nº de acciones formativas indicando: Nivel organizativo Tipo (on-line , presencial, coaching, postgrado , etc.) Objetivos y temática.
Unidades	
Periodicidad del calculo	Anual
Resultado 2008	Nivel organizativo: 2 acciones formativas dirigidas a dirección, mandos intermedios, técnicos y personal no cualificado. Tipo : on- line Objetivo : Formar y sensibilizar en materia de efr
Resultado 2009	On-line : 3 cursos E.F.R. Presenciales: 2 jornadas.

<i>FICHA DE INDICADOR – EFR</i>	<i>Código : I E-FR – 13</i>
Denominación	Estabilidad laboral
Descripción	Estabilidad laboral.
Propósito	Medir la estabilidad en el empleo
Tipo de indicador	Cuantitativo
Forma de cálculo	( N° contratos indefinidos/ N° de contratos total) x 100
Unidades	%
Periodicidad del calculo	Anual
Resultado 2008	40%
Resultado 2009	40%
Observaciones	

<i>FICHA DE INDICADOR – EFR</i>	<i>Código : I – EFR – 14</i>
Denominación	Horas de trabajo anual efectivo y de convenio
Descripción	Horas de trabajo anual efectivo y de convenio
Propósito	Medir la duración de la jornada anual y los desajustes con el convenio.
Tipo de indicador	Cuantitativo.
Forma de cálculo	Nº horas efectivamente trabajadas en cómputo anual / Nº de horas contratadas.
Unidades	Horas
Periodicidad del calculo	Anual
Resultado 2008	1776 Horas
Resultado 2009	1776 Horas
Observaciones	



<i>FICHA DE INDICADOR – EFR</i>	<i>Código : I – EFR -15</i>
Denominación	Contratos indefinidos a jornada reducida / tiempo parcial
Descripción	Contratos indefinidos a jornada reducida / tiempo parcial
Propósito	Medir la capacidad de la empresa a la hora de proporcionar flexi – seguridad
Tipo de indicador	Cuantitativa
Forma de cálculo	Nº de contratos indefinidos con jornada reducida y/ o tiempo parcial / Nº de contratos indefinidos totales.
Unidades	
Periodicidad del calculo	Anual
Resultado 2008	1
Resultado 2009	3
Observaciones	

<i>FICHA DE INDICADOR – EFR</i>	<i>Código : I – EFR – 16</i>
Denominación	Porcentajes de plantilla que tiene posibilidad de disfrutar cada medida/ política de flexibilidad
Descripción	Para las medidas/ políticas de flexibilidad, proporción de la plantilla que tiene la posibilidad de disfrutarlas.
Propósito	Medir las posibilidades de aplicación de cada política / medida de flexibilidad.
Tipo de indicador	Cuantitativo.
Forma de cálculo	$(\text{N}^\circ \text{ de empleados con opción de disfrutar las medidas} / \text{N}^\circ \text{ total de empleados}) \times 100$
Unidades	%
Periodicidad del calculo	Anual
Resultado 2008	100%
Resultado 2009	100%
Observaciones	

<i>FICHA DE INDICADOR – EFR</i>	<i>Código : I – EFR -28</i>
Denominación	Horas de formación por persona en conciliación efr
Descripción	Horas específicas de cultura directiva de conciliación efr por año para el total de la plantilla.
Propósito	Comprobar el grado de formación / sensibilización de la plantilla en referencia a la conciliación efr
Tipo de indicador	Cuantitativo
Forma de cálculo	Horas de formación año por persona en conciliación
Unidades	Horas
Periodicidad del calculo	Anual
Resultado 2008	60 horas
Resultado 2009	30 horas
Observaciones	

<i>FICHA DE INDICADOR – EFR</i>	<i>Código : I – EFR -29</i>
Denominación	Horas de formación año en materias / habilidades profesionales relacionadas con la conciliación
Descripción	Acciones formativas de materias/ habilidades relacionadas con al conciliación APRA el total de la plantilla: gestión del tiempo, gestión del cambio, técnicas para afrontar el estrés, generación del compromiso, equilibrio personal...
Propósito	Comprobar el grado de presencia de materias/ habilidades relacionadas con al conciliación en los programas formativos profesionales de los directivos/ mandos intermedios.
Tipo de indicador	Cuantitativo
Forma de cálculo	Horas de formación año por persona (directivo / mando intermedio) en materias/ habilidades profesionales relacionadas con la conciliación
Unidades	Horas
Periodicidad del calculo	Anual
Resultado 2008	60 horas
Resultado 2009	1500 horas

<i>FICHA DE INDICADOR – EFR</i>	<i>Código : I – EFR -30</i>
Denominación	Horas de formación año por persona en materias/ habilidades profesionales relacionadas con la conciliación
Descripción	Acciones formativas de materias/ habilidades relacionadas con la conciliación para el total de la plantilla: gestión del tiempo, gestión del cambio, técnicas para afrontar el estrés, generación del compromiso, equilibrio personal...
Propósito	Comprobar el grado de presencia de materias/ habilidades relacionadas con la conciliación en los programas formativos profesionales.
Tipo de indicador	Cuantitativo
Forma de cálculo	Horas de formación año por persona en materias / habilidades profesionales relacionadas con la conciliación
Unidades	Horas
Periodicidad del calculo	Anual
Resultado 2008	60 horas
Resultado 2009	50horas.
Observaciones	

<i>FICHA DE INDICADOR – EFR</i>	<i>Código : I – EFR -31</i>
Denominación	Nº de acciones realizadas relacionadas con conciliación
Descripción	Conocimientos de la cultura y / o plan de conciliación de la organización
Propósito	Conocer la comunicación de la organización realiza sobre la cultura y/o de conciliación a partir del numero de acciones de comunicación / sensibilización sobre conciliación realizadas en la organización y el numero de personas sobre las que se ha realizado a han participado del total de empleados de la organización.
Tipo de indicador	Cuantitativo
Forma de cálculo	Nº de acciones realizadas. (Nº Personas que se han participado / nº de personas total de la organización) x 100.
Unidades	
Periodicidad del calculo	Anual
Resultado 2008	Acciones realizadas: 1.-Boletín: 100% participación 2.- Cursos de formación:70% de participación 3.- Circulares: 70% participación
Resultado 2009	Acciones realizadas: 1.-Boletín: 100% participación 2.- Cursos de formación:80% de participación 3.- Circulares: 90% participación
Observaciones	

<i>FICHA DE INDICADOR – EFR</i>	<i>Código : I – EFR - 32</i>
Denominación	Porcentajes personas con discapacidad en plantilla y en puestos directivos / mandos intermedios
Descripción	Porcentaje de personas con discapacidad en plantilla y en puestos directivos / mandos intermedios.
Propósito	Conocer el grado de integración de personas con discapacidad en la organización y el nivel jerárquico que ocupan
Tipo de indicador	Cuantitativo
Forma de cálculo	Nº de personas con discapacidad en plantilla, en puestos directivos y mandos intermedios / Nº total plantilla.
Unidades	%
Periodicidad del calculo	Anual
Resultado 2008	3%
Resultado 2009	3%
Observaciones	

<i>FICHA DE INDICADOR – EFR</i>	<i>Código : I – EFR - 33</i>
Denominación	Nº de medidas efr para personas con discapacidad.
Descripción	Nº de medidas efr diseñadas y concebidas específicamente para la integración y desarrollo profesional de personas con discapacidad
Propósito	Conocer en que medida se ha tomado medidas específicas para discapacitados en el Plan de conciliación de la organización
Tipo de indicador	Cuantitativo
Forma de cálculo	Nº de medidas efr específicas para personas con discapacidades.
Unidades	
Periodicidad del calculo	Anual.
Resultado 2008	0
Resultado 2009	1
Observaciones	



<i>FICHA DE INDICADOR – EFR</i>	<i>Código : I – EFR - 34</i>
Denominación	Porcentajes de personas mayores de 45 y de 60 años en el total de la plantilla.
Descripción	Prevención de la discriminación por edad. Retención del talento senior y apoyo a la creación de una cultura amable y respetuosa.
Propósito	Prevenir / erradicar la discriminación por edad en la franja senior.
Tipo de indicador	Cuantitativo
Forma de cálculo	Nº personas mayores de 45 / Nº total plantilla. Nº personas mayores de 60/ Nº total plantilla
Unidades	%
Periodicidad del calculo	Anual
Resultado 2008	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 45 años: 18.37%</li> <li>➤ 60 años: 0%</li> </ul>
Resultado 2009	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 45 años : 22%</li> <li>➤ 60 años : 1,7%</li> </ul>
Observaciones	

<i>FICHA DE INDICADOR – EFR</i>	<i>Código : I – EFR - 17</i>
Denominación	Proporción de plantilla que ha disfrutado de las políticas / medidas de flexibilidad.
Descripción	Para las medidas/políticas de flexibilidad, proporción de la plantilla que la ha disfrutado en el ultimo ejercicio
Propósito	Medir el uso real de cada política / medida de flexibilidad en el ultimo ejercicio.
Tipo de indicador	Cuantitativo
Forma de cálculo	Para cada medida de flexibilidad: ( N° empleados que ha disfrutado la medida durante el ultimo ejercicio / N° total de empleados) x 100
Unidades	%
Periodicidad del calculo	Anual
Resultado 2008	Permisos individuales:70% Jornadas intensivas:6% Tele trabajo:3% Promociones:12%
Resultado 2009	Permisos individuales:80% Jornadas intensivas:7% Tele trabajo:8% Promociones:12%
Observaciones	

<i>FICHA DE INDICADOR – EFR</i>	<i>Código : I – EFR – 38</i>
Denominación	Bajas
Descripción	Rotación no deseada
Propósito	Conocer los mecanismos para la disminución de la rotación no deseada
Tipo de indicador	Cuantitativo
Forma de cálculo	Bajas voluntarias (excluidas prejubilaciones)/ Nº de empleados al inicio del periodo. x 100
Unidades	%
Periodicidad del calculo	Anual
Resultado 2008	11,96%
Resultado 2009	2,7%
Observaciones	

<i>FICHA DE INDICADOR – EFR</i>	<i>Código : I – EFR – 39</i>
Denominación	Inversión / coste de las medidas efr implantadas
Descripción	Inversión / coste de las medidas efr implantadas
Propósito	Conocer la inversión global de las medidas de conciliación efr para tratar de conocer posteriormente el retorno o pay -back
Tipo de indicador	Cuantitativo
Forma de cálculo	Euros anuales invertidos en implantar y mantener efr
Unidades	Euros
Periodicidad del calculo	Anual
Resultado 2008	12.000€
Resultado 2009	21.000€
Observaciones	

<i>FICHA DE INDICADOR – EFR</i>	<i>Código : I – EFR – 40</i>
Denominación	Atracción de talento
Descripción	Atracción de talento
Propósito	Conocer y evaluar el impacto de la conciliación y en particular la certificación afr en la atracción de talento para la organización. Tangibilizar y cuantificar el efecto beneficioso de la conciliación hacia el exterior.
Tipo de indicador	Cuantitativo.
Forma de cálculo	-Incremento anual del número de CV's recibidos sobre el ejercicio anterior. -Incremento anual del numero de CV's recibidos calificados por la propia organización como de “ interés por el talento asociado”
Unidades	%
Periodicidad del calculo	Anual
Resultado 2008	Incremento anual del numero de CV's recibidos sobre el ejercicio anterior :20% Incremento anual de número de CV's recibidos calificados por la propia organización como de “interés por el talento asociado”. 40%
Resultado 2009	Incremento anual del numero de CV's recibidos sobre el ejercicio anterior :67% Incremento anual de número de CV's recibidos calificados por la propia organización como de “interés por el talento asociado”.79%



<i>FICHA DE INDICADOR – EFR</i>	<i>Código : I – EFR – 41</i>
Denominación	Mejora de la Posición
Descripción	Reputación corporativa
Propósito	Conocer y evaluar el impacto de la conciliación y en particular la certificación efr en reputación corporativa de la organización entendida como el conjunto de percepciones que las partes de interés tienen sobre una organización a través de su marca y otros elementos de identidad corporativos
Tipo de indicador	Cualitativo
Forma de cálculo	Mejora anual de su posición en monitores de reputación como MERCO empresa, MERCO líderes, MERCO personas, BEST PLACES TO WORK, otros de reconocido prestigio. Percepción de permisos y reconocimientos en la materia.
Periodicidad del calculo	Anual
Resultado 2008	<p>PREMIO” MUJER EN LA EMPRESA” JCLY 2003: Reconocimientos al mayor número de mujeres en puestos de trabajo ocupados históricamente por hombres.</p> <p>PREMIO “JOSÉ LUIS PÉREZ”.FACULTAD DE CC ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES DE CAPITAL HUMANO.2005: Reconocimiento a las mejores políticas, iniciativas y actuaciones en materia de responsabilidad social en las empresas españolas.</p> <p>PREMIO ÓPTIMA CASTILLA Y LEÓN. DIRECCIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN. 2007: Reconocimiento como entidad colaboradora en Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.</p> <p>PREMIO MEJOR GESTIÓN SOCIAL. FORO BURGOS. CAJA BURGOS. REVISTA ACTUALIDAD ECONÓMICA DE CASTILLA Y LEON.2007: Reconocimiento como entidad que gestiona de manera integral la empresa en base a la Responsabilidad Social Corporativa.</p>
Resultado 2009	<p>-PREMIO EXPANSIÓN TERRITORIAL CON SU POLÍTICA DE EFR.</p> <p>-Aprobación Informe Anual P.M.N.U. (EFR)</p>

<i>FICHA DE INDICADOR – EFR</i>	<i>Código : I – EFR – 42</i>
Denominación	Apariciones en medios de comunicación
Descripción	Reputación corporativa
Propósito	Conocer y evaluar el impacto de la conciliación y en particular la certificación efr en reputación corporativa de la organización entendida como el conjunto de percepciones que las partes de interés tienen sobre una organización a través de su marca y otros elementos de identidad corporativos.
Tipo de indicador	Cuantitativo
Forma de cálculo	Nº de apariciones en medios de comunicación asociadas directa o indirectamente con conciliación y contenidos favorables a la organización
Unidades	
Periodicidad del calculo	Anual
Resultado 2008	<p>7 noticias publicadas en medios regionales y nacionales como” El mundo”</p> <p>2 Artículos de opinión de miembros de la empresa.</p> <p>2 entrevistas a Diego Rodríguez, consejero delegado del grupo, en las que se hace mención a estas cuestiones.</p> <p>1 reportaje en la revista Castilla y León Económica sobre la labor de RSC del grupo Inzamac.</p>
Resultado 2009	<p>7 noticias publicadas en medios regionales y nacionales como” El mundo”</p> <p>2 Artículos de opinión de miembros de la empresa.</p> <p>2 entrevistas a Diego Rodríguez, consejero delegado del grupo, en las que se hace mención a estas cuestiones.</p> <p>1 reportaje en la revista Castilla y León Económica sobre la labor de RSC del grupo Inzamac.</p>
Observaciones	

<i>FICHA DE INDICADOR – EFR</i>	<i>Código : I – EFR - 44</i>
Denominación	Apariciones publicas en foros relacionados con conciliación
Descripción	Reputación corporativa
Propósito	Conocer y evaluar el impacto de la conciliación y en particular la certificación efr en reputación corporativa de la organización entendida como el conjunto de percepciones que las partes del interés tienen sobre una organización a través de su marca y otros elementos de identidad corporativos
Tipo de indicador	Cuantitativo
Forma de cálculo	Apariciones publicas en foros relacionados con conciliación.
Unidades	
Periodicidad del calculo	Anual
Resultado 2008	Impartición de un curso en la Fundación Rei Afonso Henriques sobre RSC Participación en el Congreso Regional “ RSC para economía social “.
Resultado 2009	Participación II. R.S.C. Regional.
Observaciones	



<i>FICHA DE INDICADOR – EFR</i>	<i>Código : I – EFR - 2</i>
Denominación	Porcentaje de políticas y medidas efr para dirección
Descripción	Mide la utilización del modelo efr por la dirección de la organización y si su enfoque es adecuado.
Propósito	Conocer y evaluar la implicación real de la dirección y de todos aquellos que dirijan personas, la conciliación y con el modelo efr , tratando de evitar por una parte que el modelo efr se focalice “ solo” en personal base o de convenio y por otra, falta de coherencia entre los que se dice y lo que se hace.
Tipo de indicador	Cuantitativo
Forma de cálculo	( N° de políticas y medidas efr aplicables o disfrutables por la dirección/ N° total de políticas y medidas efr) x 100
Unidades	%
Periodicidad del calculo	
Resultado 2009	30%
Resultado 2010	32%

<i>FICHA DE INDICADOR – EFR</i>	<i>Código : I – EFR - 3</i>
Denominación	Nº de reuniones por año del Consejo de administración en los que se haya incluido y tratado la temática efr.
Descripción	Implicación de la dirección en el modelo efr a través de la comunicación y formación internas.
Propósito	Conocer y evaluar la implicación de la dirección en la conciliación de la organización y en particular a través de actividades de comunicación y formación internas. Identificar de forma indirecta estilos de dirección “contaminantes” al respecto del modelo efr como lo que implican poca o nula participación y evaluar esfuerzos por modificar este tipo de cultura, valores, pautas y comportamientos.
Tipo de indicador	Cuantitativo
Forma de cálculo	Nº de reuniones
Unidades	Reuniones/ año
Periodicidad del calculo	Anual
Resultado 2008	24 reuniones / año
Resultado 2009	27 reuniones/ año
Observaciones	

<i>FICHA DE INDICADOR – EFR</i>	<i>Código : I – EFR - 24</i>
Denominación	Porcentaje del personal de la plantilla que utiliza alguna medida de “apoyo a la familia”
Descripción	Grado de utilización de medidas de “apoyo a la familia”
Propósito	Conocer y valorar las posibilidades reales de apoyo a la familia que la empresa ofrece.
Tipo de indicador	Cuantitativo.
Forma de cálculo	Nº de personas que usan al menos una medida en el ultimo ejercicio/ Nº total de mujeres en puesto de dirección y posiciones intermedias.
Unidades	%
Periodicidad del calculo	Anual
Resultado 2008	60%
Resultado 2009	60%
Observaciones	

<i>FICHA DE INDICADOR – EFR</i>	<i>Código : I – EFR - 25</i>
Denominación	Porcentaje de mandos intermedios / directivos que han ascendido desde posición más básicas.
Descripción	Porcentaje de mandos intermedios / directivos que han ascendido desde posición más básicas.
Propósito	Comprobar la posibilidad de desarrollo profesional dentro de la propia organización.
Tipo de indicador	Cuantitativo.
Forma de cálculo	Nº de empleados promocionados a una categoría laboral superior/ Nº de total empleados
Unidades	%
Periodicidad del calculo	Anual
Resultado 2008	40%
Resultado 2009	40%
Observaciones	

<i>FICHA DE INDICADOR – EFR</i>	<i>Código : I – EFR - 26</i>
Denominación	Porcentaje de empleados que cuentan con un plan de carrera
Descripción	Porcentaje de empleados que cuentan con un plan de carrera
Propósito	Comprobar la existencia de una planificación de la carrera profesional dentro de la empresa. Comprobar que el tener cargas familiares no son un impedimento para el desarrollo profesional
Tipo de indicador	Cuantitativo
Forma de cálculo	Nº de empleados que tienen un plan de carrera / Nº total de empleados.
Unidades	%
Periodicidad del calculo	Anual
Resultado 2008	80%
Resultado 2009	87%
Observaciones	

<i>FICHA DE INDICADOR – EFR</i>	<i>Código : I – EFR - 8</i>
Denominación	Porcentaje de mujeres en puestos directivos
Descripción	Porcentajes de mujeres en puestos directivos
Propósito	Medir el equilibrio de género a nivel directivo
Tipo de indicador	Cuantitativo
Forma de cálculo	$( \text{N}^{\circ} \text{ mujeres en puestos directivos} / \text{n}^{\circ} \text{ total de puestos directivos} ) \times 100$
Unidades	%
Periodicidad del calculo	Anual
Resultado 2008	40%
Resultado 2009	42%
Observaciones	

<i>FICHA DE INDICADOR – EFR</i>	<i>Código : I – EFR - 9</i>
Denominación	Porcentajes de mujeres en el consejo de Administración
Descripción	Porcentajes de mujeres en el consejo de Administración
Propósito	Medir el equilibrio de genero a nivel de consejo de Administración
Tipo de indicador	Cuantitativo
Forma de cálculo	( N° de mujeres consejeras / n° total miembros consejo) x 100
Unidades	%
Periodicidad del calculo	Anual
Resultado 2008	0 %
Resultado 2009	0 %
Observaciones	

<i>FICHA DE INDICADOR – EFR</i>	<i>Código : I – EFR - 10</i>
Denominación	Porcentajes de mujeres que promocionan respecto al total de promociones en el ultimo ejercicio
Descripción	Porcentajes de mujeres que promocionan respecto al total de promociones en el ultimo ejercicio
Propósito	Medir el equilibrio de género en las promociones del último ejercicio y en general en el desarrollo profesional.
Tipo de indicador	Cuantitativo
Forma de cálculo	$(\text{N}^\circ \text{ de mujeres promocionadas en el ultimo ejercicio} / \text{N}^\circ \text{ total de promociones en el ultimo ejercicio}) \times 100$
Unidades	%
Periodicidad del calculo	Anual
Resultado 2008	50%
Resultado 2009	50%
Observaciones	



<i>FICHA DE INDICADOR – EFR</i>	<i>Código : I – EFR - 11</i>
Denominación	Porcentaje de mujeres que se incorporan respecto al total de incorporaciones.
Descripción	Mide el equilibrio de género en las incorporaciones de personal durante el último ejercicio.
Propósito	Mide el equilibrio de género en las incorporaciones de personal durante el último ejercicio.
Tipo de indicador	Cuantitativo
Forma de cálculo	$(\text{N}^\circ \text{ de mujeres promocionadas en el ultimo ejercicio} / \text{N}^\circ \text{ total de promociones en el ultimo ejercicio}) \times 100$
Unidades	%
Periodicidad del calculo	Anual
Resultado 2008	50%
Resultado 2009	50%
Observaciones	

<i>FICHA DE INDICADOR – EFR</i>	<i>Código : I – EFR - 12</i>
Denominación	Brecha salarial.
Descripción	Brecha salarial.
Propósito	Calculo de brecha salarial sin tener en cuenta el impacto en la compensación del desempeño individual entre hombres y mujeres en puestos con idénticos perfiles.
Tipo de indicador	Cualitativo
Forma de cálculo	Indicación / explicación
Unidades	
Periodicidad del calculo	Anual
Resultado 2008	En Inzamac los salarios se establecen en función del puesto, sin establecer distinciones entre los sexos. No existen diferencias salariales entre hombres y mujeres de un mismo puesto, según su política salarial.
Resultado 2009	En Inzamac los salarios se establecen en función del puesto, sin establecer distinciones entre los sexos. No existen diferencias salariales entre hombres y mujeres de un mismo puesto, según su política salarial.
Observaciones	

<b>FICHA DE INDICADOR – EFR</b>	<b>Código : I – EFR - 27</b>
Denominación	Horas de formación en estilos de dirección – conciliación / efr
Descripción	Horas específicas de cultura directiva de conciliación efr por año.
Propósito	Comprobar el grado de formación / sensibilización de la plantilla en referencia a la conciliación / efr
Tipo de indicador	Cuantitativo
Forma de cálculo	Nº horas de formación año por persona (directivo/ mando intermedio) estilos de dirección –conciliación
Unidades	Horas
Periodicidad del calculo	Anual
Resultado 2008	60Horas
Resultado 2009	150 horas
Observaciones	

<b>FICHA DE INDICADOR – EFR</b>	<b>Código : I – EFR - 35</b>
Denominación	Tasa de temporalidad en los empleados/ as menores de 30 años
Descripción	Prevención de la discriminación por edad. Reducción de la temporalidad y de otras formas de discriminación en el empleo entre los más jóvenes.
Propósito	Prevenir / erradicar la discriminación por edad en la franja júnior
Tipo de indicador	Cuantitativo
Forma de cálculo	$\frac{\text{Nº de contratos temporales trabajadores} < 30 \text{ años}}{\text{Nº total contratos temporales} / \text{Nº total de contratos}} \times 100$
Unidades	%
Periodicidad del calculo	Anual
Resultado 2008	Contratos temporales trabajadores < 30 años: 19,9 % Contratos temporales totales: 40,31%
Resultado 2009	Contratos temporales trabajadores < 30 años: 19,9 % Contratos temporales totales: 40,31%
Observaciones	

<b>FICHA DE INDICADOR – EFR</b>	<b>Código : I – EFR - 36</b>
Denominación	Numero de nacionalidades en la plantilla
Descripción	Prevención de la discriminación por nacionalidad / raza.
Propósito	Promover la igualdad de oportunidades y de trato a las personas de otras nacionalidades así como atender sus especificidades culturales en la medida de sus posibilidades.
Tipo de indicador	Cuantitativo
Forma de cálculo	Nº nacionalidades en plantilla
Unidades	
Periodicidad del calculo	Anual
Resultado 2008	7 nacionalidades <ul style="list-style-type: none"> <li>-Argelinos</li> <li>-Búlgaros</li> <li>- Chilenos</li> <li>- Colombianos</li> <li>- Cubanos</li> <li>- Españoles</li> <li>- Marroquíes</li> </ul>
Resultado 2009	10 nacionalidades <ul style="list-style-type: none"> <li>-Argelinos</li> <li>-Búlgaros</li> <li>-Bolivianos</li> <li>- Chilenos</li> <li>- Colombianos</li> <li>- Cubanos</li> <li>- Españoles</li> <li>- Marroquíes</li> <li>-Peruanos</li> </ul>
Observaciones	

<b>FICHA DE INDICADOR – EFR</b>	<b>Código : I – EFR - 37</b>
Denominación	Porcentaje de empleados que utilizan o han utilizado cada medida.
Descripción	Grado de satisfacción. Conjunto de percepciones de los empleados y su nivel de compromiso sobre las temáticas efr
Propósito	Conocer y evaluar el impacto de la conciliación y en particular de la certificación efr en el clima laboral, entendido como el conjunto de percepciones y el nivel de compromiso.
Tipo de indicador	Cuantitativo
Forma de cálculo	Para cada medida : (N° de empleados que utiliza o ha utilizado la medida/ n° total de empleados) x 100
Unidades	%
Periodicidad del calculo	Anual
Resultado 2009	-Jornada continua :22% -Trabajo tiempo parcial :22 % -Flexibilidad horaria : 21% -Tele trabajo :4 % -Días libre asuntos personales: 56% Calendario de vacaciones flexibles: 66% -Reducción de jornada : 1% -Excedencia : 0% -Baja maternal o paternal : 10% Excedencia cuidado hijos: 1% Horas de lactancia :6% Cheque servicio: 0 % Permisos : 49% Formación : 13%
Resultado 2009	-Jornada continua :22% -Trabajo tiempo parcial :22 % -Flexibilidad horaria : 21% -Tele trabajo :4 % -Días libre asuntos personales: 56% Calendario de vacaciones flexibles: 66% -Reducción de jornada : 1% -Excedencia : 0% -Baja maternal o paternal : 10% -Excedencia cuidado hijos: 1% -Horas de lactancia :6% -Cheque servicio: 0 % -Permisos : 49% Formación : 13%
Observaciones	Datos obtenidos en la encuesta de diagnóstico efr

<b>FICHA DE INDICADOR – EFR</b>	<b>Código : I – EFR - 18</b>
Denominación	Grado de satisfacción del personal que utiliza cada medida según una muestra de trabajadores
Descripción	Grado de satisfacción del personal que utiliza cada medida
Propósito	Calidad del producto o servicio que constituye cada medida
Tipo de indicador	Cualitativo
Forma de cálculo	Escala de satisfacción ( 1 a 5) y calculo de medidas por medida.
Unidades	20% interés
Periodicidad del calculo	Anual
Resultado 2008	<p>Jornada continua ; 3.65  Trabajo tiempo parcial :3,48  Jornada continua :3.75  -Trabajo tiempo parcial :3.40  -Flexibilidad horaria : 4.12  -Tele trabajo :4.11  -Días libre asuntos personales: 3.69  Calendario de vacaciones flexibles: 3.57  -Reducción de jornada : 3.69  -Excedencia : 3.75  -Baja maternal o paternal : 3.85  -Excedencia cuidado hijos: 3.75  -Horas de lactancia :4.00  -Cheque servicio: 3.00  -Permisos : 4.21  Formación : 3.68</p>
Resultado 2009	<p>Jornada continua ; 3.65  Trabajo tiempo parcial :3,48  Jornada continua :3.75  -Trabajo tiempo parcial :3.40  -Flexibilidad horaria : 4.12  -Tele trabajo :4.11  -Días libre asuntos personales: 3.69  Calendario de vacaciones flexibles: 3.57  -Reducción de jornada : 3.69  -Excedencia : 3.75  -Baja maternal o paternal : 3.85  -Excedencia cuidado hijos: 3.75  -Horas de lactancia :4.00  -Cheque servicio: 3.00  -Permisos : 4.21  Formación : 3.68</p>

<b>FICHA DE INDICADOR – EFR</b>	<b>Código : I – EFR - 19</b>
Denominación	Porcentaje de plantilla que se acoge a medias de flexibilidad en la jornada diaria.
Descripción	Flexibilidad temporal: apoya a medidas efr destinadas a flexibilizar la organización y distribución del tiempo de empleo.
Propósito	Fomentar la flexibilizar temporal a través de medidas que permitan una distribución el trabajo no lineal y que resulte satisfactoria tanto como la empresa y organización en función de sus ciclos como para la persona en función de sus necesidades personales y familiares.
Tipo de indicador	Cuantitativo
Forma de cálculo	$(\text{N}^\circ \text{ trabajadores que puedan acogerse y se acogen a medidas de flexibilidad en la jornada diaria} / \text{N}^\circ \text{ trabajadores total}) \times 100$
Unidades	%
Periodicidad del calculo	Anual
Resultado 2008	20%
Resultado 2009	22%
Observaciones	



<b>FICHA DE INDICADOR – EFR</b>	<b>Código : I – EFR - 20</b>
Denominación	Porcentaje de plantilla que se acoge a medidas de flexibilidad en cómputos distintos a la jornada diaria.
Descripción	Flexibilidad temporal. Apoya a medidas efr destinadas a flexibilizar la organización y distribución del tiempo de empleo.
Propósito	Fomentar la flexibilidad temporal a través de medidas que permitan una distribución del trabajo no lineal y que resulte satisfactoria tanto para la empresa en función de sus ciclos como para la persona en función de sus necesidades personales y familiares.
Tipo de indicador	Cuantitativo.
Forma de cálculo	$\left( \frac{\text{N}^\circ \text{ trabajadores que pueden acogerse y se acogerse a medidas de flexibilidad en computos distintos a la jornada diaria}}{\text{N}^\circ \text{ trabajadores total}} \right) \times 100$
Unidades	%
Periodicidad del calculo	Anual
Resultado 2008	15%
Resultado 2009	17%
Observaciones	

<b>FICHA DE INDICADOR – EFR</b>	<b>Código : I – EFR - 21</b>
Denominación	Flexibilidad espacial
Descripción	Flexibilidad espacial
Propósito	Fomentar la flexibilidad espacial a través de medidas que permitan desligar total o parcialmente el desempeño profesional de un espacio físico laboral concreto, destinadas a mejorar la calidad de vida de las personas empleadas y la prestación del servicio por parte de las empresas.
Tipo de indicador	Cuantitativo
Forma de cálculo	$(\text{N}^\circ \text{ de trabajadores que se acogen a medidas de flexibilidad espacial} / \text{N}^\circ \text{ total trabajadores}) \times 100$
Unidades	%
Periodicidad del calculo	Anual
Resultado 2008	50%
Resultado 2009	50%

<b>FICHA DE INDICADOR – EFR</b>	<b>Código : I – EFR - 22</b>
Denominación	Tasa de natalidad
Descripción	Tasa de natalidad
Propósito	Conocer como se manifiesta la facilidad y apoyo que proporciona la empresa para ejercer la maternidad / paternidad de forma compatible para el empleo.
Tipo de indicador	Cuantitativo
Forma de cálculo	Nº total de nacimientos ocurridos en un año / Nº total de personas en la plantilla.
Unidades	
Periodicidad del calculo	Anual
Resultado 2008	0,04
Resultado 2009	1
Observaciones	

<b>FICHA DE INDICADOR – EFR</b>	<b>Código : I – EFR - 23</b>
Denominación	Tasa de madres directivas y en posición intermedios de dirección
Descripción	Tasa de madres directivas y en posición intermedios de dirección
Propósito	Conocer las posibilidades reales de igual de las mujeres con hijos para alcanzar puestos de responsabilidad directiva. Compatibilidad entre la maternidad y desempeño de funciones directivas.
Tipo de indicador	Cuantitativo
Forma de cálculo	Nº de madres y mujeres de gestión y/o con hijos menores de 12 años / Nº total de mujeres en puesto de dirección y posiciones intermedias.
Unidades	
Periodicidad del calculo	Anual
Resultado 2008	2.14
Resultado 2009	3

<b>FICHA DE INDICADOR – EFR</b>	<b>Código : I – EFR - 7</b>
Denominación	Porcentaje de mujeres sobre el total de personas en la plantilla.
Descripción	Porcentaje de mujeres sobre el total de personas en la plantilla.
Propósito	Medir equilibrio de genero en cuanto a la composición de la plantilla
Tipo de indicador	Cuantitativa
Forma de cálculo	$(\text{N}^{\circ} \text{ de mujeres en plantilla} / \text{n}^{\circ} \text{ total personas en plantilla}) \times 100$
Unidades	%
Periodicidad del calculo	Anual
Resultado 2008	30%
Resultado 2009	30%
Observaciones	

<b>FICHA DE INDICADOR – EFR</b>	<b>Código : I – EFR -6</b>
Denominación	Nº de actuaciones externas de la organización por año en relación a la temática efr
Descripción	Implicación de la dirección en el modelo efr a través de la comunicación externa.
Propósito	Conocer y evaluar la implicación de la dirección en la conciliación de la organización y en particular a través de actividades de comunicación externas. Identificar y evaluar el compromiso de la dirección con estos temas a raíz de manifestaciones publicas.
Tipo de indicador	Cuantitativo.
Forma de cálculo	Nº de acciones externas relacionadas con temática efr/ año indicando : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel organizativo</li> <li>- Temática concreta</li> <li>- Tipo de actuación (artículo, entrevista, ponencia, charla, etc.)</li> </ul>
Unidades	
Periodicidad del calculo	Anual
Resultado 2008	-Nivel organizativo : 10 actualizaciones a cargo de la dirección y de la responsabilidad de RSC -Temática concreta: RSC y empresa, conciliación y empresa. - Tipo de actuación; 5 charlas y 5 artículos.
Resultado 2009	Remioner E.F.R. fundación mas activa. -Plan de igualdad Solicitud astirtivo Igualdad y empresa del ministerio de igualdad.
Observaciones	

<b>FICHA DE INDICADOR – EFR</b>	<b>Código : I – EFR - 37</b>
Denominación	Nivel de satisfacción del grupo de empleados que usan una política o medida.
Descripción	Grado de satisfacción. Conjunto de percepciones y el nivel de compromiso sobre las temáticas efr.
Propósito	Conocer y evaluar el impacto de la conciliación y en particular de la certificación efr en el clima laboral, entendido como el conjunto de percepciones y el nivel de compromiso.
Tipo de indicador	Cuantitativo
Forma de cálculo	Escala de satisfacción (1 a 5) y calculo de medias por medida.
Periodicidad del calculo	Anual
Resultado 2008	<p>Jornada continua ; 3.65  Trabajo tiempo parcial :3,48  Jornada continua :3.75  -Trabajo tiempo parcial :3.40  -Flexibilidad horaria : 4.12  -Tele trabajo :4.11  -Días libre asuntos personales: 3.69  Calendario de vacaciones flexibles: 3.57  -Reducción de jornada : 3.69  -Excedencia : 3.75  -Baja maternal o paternal : 3.85  -Excedencia cuidado hijos: 3.75  -Horas de lactancia :4.00  -Cheque servicio: 3.00  -Permisos : 4.21  Formación : 3.68</p>
Resultado 2009	<p>Jornada continua ; 3.65  Trabajo tiempo parcial :3,48  Jornada continua :3.75  -Trabajo tiempo parcial :3.40  -Flexibilidad horaria : 4.12  -Tele trabajo :4.11  -Días libre asuntos personales: 3.69  Calendario de vacaciones flexibles: 3.57  -Reducción de jornada : 3.69  -Excedencia : 3.75  -Baja maternal o paternal : 3.85  -Excedencia cuidado hijos: 3.75  -Horas de lactancia :4.00  -Cheque servicio: 3.00  -Permisos : 4.21  Formación : 3.68</p>



<u>FICHA DE INDICADOR - EFR</u>	<u>Código: I EFR - 1</u>
Denominación	Porcentaje de dirección y mandos intermedios que utiliza las políticas o medidas efr
Descripción	Mide la utilización del modelo efr por la dirección de la organización y su enfoque adecuado.
Propósito	Conocer y evaluar la implicación real de la dirección y de todos aquellos que dirijan personas, con la conciliación y con el modelo efr, tratando de evitar por una parte que el modelo efr se focalice “solo” en personal base o de convenio y por otra, falta de coherencia entre lo que se dice y lo que se hace.
Tipo de indicador	Cuantitativo
Forma de cálculo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <math>\text{N}^\circ \text{ de trabajadores alta dirección que utiliza las políticas o medidas efr} / \text{N}^\circ \text{ total de trabajadores alta dirección}) \times 100</math></li> <li>- <math>\text{N}^\circ \text{ trabajadores dirección que utiliza las políticas o medidas efr} / \text{N}^\circ \text{ total trabajadores dirección}) \times 100</math></li> <li>- <math>\text{N}^\circ \text{ mandos intermedios que utiliza las políticas o medidas efr} / \text{N}^\circ \text{ total mandos intermedios}) \times 100</math></li> </ul>
Unidades	%
Periodicidad del calculo	Anual
Resultado 2008	Alta dirección: 20% Dirección :50% Mandos intermedios ; 80%
Resultado 2009	Alta dirección: 22% Dirección :51% Mandos intermedios ; 83%
Observaciones	





## AUDITORIA DE LA CERTIFICACION EN INZAMAC

### 1.- La visión del negocio

Se verifica en la auditoria que el estilo de dirección característico de INZAMAC es comunicativo y abierto al cambio, a la innovación.

Como es lógico, cada persona asume estos términos de uno u otro modo, con diferencias entre cada uno de los directivos a título individual, si bien la tónica general es la de una dirección cercana, que sigue la política de puertas abiertas, permitiendo a todos los empleados plantear estos aspectos a nivel individual, discutiendo cada caso.

### **LAS ÁREAS TEMÁTICAS Y LAS ACCIONES ESPECÍFICAS MEJORADAS DESDE LA IMPLANTACIÓN DE LA EFR SON LAS SIGUIENTES:**

**Acuerdos adoptado Representantes de la empresa /Representantes de los trabajadores**

**Medida de Flexibilidad de Horario Implantada**

#### **MEDIDA: SISTEMAS DE COMPENSACIÓN DE DÍAS Y HORAS**

La Dirección de la empresa Inzamac Asistencias Técnicas S.A., ha decidido implantar junto con el Comité de empresa para el año 2010 dentro de sus medidas de conciliación la adopción de **SISTEMAS DE COMPENSACIÓN DE DÍAS Y HORAS PARA** los/las trabajadores/as de la empresa .

Medida concreta y supuesto en el que se aplica:

*El Sistema de compensación de horas consiste en la contraprestación de horas de trabajo extra compensadas con descanso a todos los trabajadores de la empresa y mediante*



### **MEDIDA: FLEXIBILIDAD HORARIA EN LAS HORAS DE ENTRADA Y SALIDA DEL CENTRO DE TRABAJO**

La Dirección de la empresa Inzamac Asistencias Técnicas S.A. certificada en EFR, ha adoptado dentro de sus medidas de conciliación la adopción DE LA FLEXIBILIDAD HORARIA EN LAS HORAS DE ENTRADA Y SALIDA DEL CENTRO DE TRABAJO para los/las trabajadores/as que precisen estas medidas y sus responsabilidades laborales lo permitan.

#### ***Medida concreta, supuestos:***

***La medida concreta consiste en tener una franja horaria de entrada y salida flexible que permita la conciliación laboral /profesional de ciertos trabajadores con personas dependientes a su cargo.***

***Actualmente hay un trabajador beneficiario de esta medida:***

- ***José Pérez Martín***

**Acuerdo adoptado Representantes de la empresa /Representantes de los trabajadores**

#### **Medida de Flexibilidad de Horario Implantada**

### **MEDIDA: JORNADA CONTINUA**

La Dirección de la empresa Inzamac Asistencias Técnicas S.A. certificada en EFR, ha adoptado dentro de sus medidas de conciliación la adopción de la Jornada Continua para los/las trabajadores/as que sus responsabilidades laborales lo permitan.

#### ***Medida concreta y supuestos:***

***La jornada continua supone en determinados casos de trabajadores/as de la empresa la posibilidad de poder conciliar lo familiar y lo personal al permitirles un horario más ajustado a sus obligaciones familiares /personales***

***Actualmente hay dos trabajadoras beneficiarias de esta medida***

**Acuerdo adoptado Representantes de la empresa /Representantes de los trabajadores**

#### **Medida de Flexibilidad de Horario Implantada**



### **MEDIDA: PERMISOS ESPECIALES EN CASOS DE EMERGENCIAS FAMILIARES**

La Dirección de la empresa Inzamac Asistencias Técnicas S.A., ha decidido junto con el Comité de empresa implantar dentro de sus medidas de conciliación la adopción e implantación para el 2010 de **PERMISOS ESPECIALES EN CASOS DE EMERGENCIAS FAMILIARES** para los/las trabajadores/as que precisen esta medida.

#### ***Medida Concreta y Supuestos***

***Los permisos especiales son para situaciones en las que los trabajadores por motivos diversos no pueden acudir a su puesto de trabajo y no están regulados por Convenio (acompañar a tu padre al medico, llevar a niño/a al pediatra, reunión de padres en el colegio, buscar una residencia a un familiar....) son infinitas circunstancias, son para todos los trabajadores.***

**Acuerdo adoptado Representantes de la empresa /Representantes de los trabajadores**

#### **Medida de Flexibilidad de Horario Implantada**

### **MEDIDA: TELETRABAJO**

La Dirección de la empresa Inzamac Asistencias Técnicas S.A. certificada en EFR, ha decidido implantar junto con el Comité de empresa para el año 2010 dentro de sus medidas de conciliación la adopción DEL TELETRABAJO para los/las trabajadores/as que sus responsabilidades laborales lo permitan.

#### ***Medida Concreta y supuestos***

***Se refiere al desempeño de un trabajo de manera regular en un lugar diferente del centro de trabajo habitual. Suele referirse a trabajos de oficina que precisan de una interacción mínima con el cliente y que no requieren de presencialidad. En Inzamac actualmente existen 2 trabajadores que realizan su trabajo por teletrabajo con la compañía.***

**Acuerdo adoptado Representantes de la empresa /Representantes de los trabajadores**

#### **OTRAS MEDIDAS**

#### **CALIDAD EN EL EMPLEO**

- **Vacaciones**

Contenido (que se hace): 31 días naturales de vacaciones

Destinatarios (para quien se hacen): Tod@s los emplead@s

Duración: año en curso

- **Servicios de información** sobre derechos y deberes en materia de conciliación ( desde el Dpto. de RRHH )

Contenido (que se hace): Informar desde RRHH a tod@s l@s trabajadores de los diferentes servicios, derechos u deberes en materia de conciliación, que puedan interesarles

Destinatarios (para quien se hacen): Tod@s los emplead@s

Duración: Indeterminada



## **FLEXIBILIDAD LABORAL**

Consiste en introducir una cierta flexibilidad en la organización empresarial de tal forma que los propios intereses de hombres y mujeres puedan hacer compatibles, en las mejores condiciones posibles y sin penalizaciones excesivas, sus responsabilidades profesionales y familiares.

Contenido (que se hace): Facilitar este horario

Destinatarios (para quien se hacen): Emplead@s que por sus contenidos y funciones puedan organizarse la jornada

Duración: Indefinida

- **Horarios flexibles**

Mediante esta práctica las personas trabajadoras asumen el control de su horario de trabajo, introduciendo variaciones en la dedicación diaria de acuerdo con las necesidades que les marque su agenda. Permiten al personal determinar libremente el momento de entrada y salida, se reducen retrasos y absentismo laboral, y así aumenta la motivación y constituye un interesante incentivo a la hora de la contratación y retención. (La posibilidad o no de ser beneficiario de esta medida depende del contenido en sí del puesto de trabajo)

- **Teletrabajo**

Dar discreción al personal para desarrollar su labor desde su casa. El desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y la telemática favorecen esta posibilidad, y permiten a las personas empleadas a una mayor optimización de su tiempo. . (La posibilidad o no de ser beneficiario de esta medida depende del contenido en sí del puesto de trabajo)

Contenido (que se hace): Trabajar desde el domicilio particular

Destinatarios (para quien se hacen): Emplead@s que por sus contenidos y funciones puedan hacer compatible su trabajo con el teletrabajo

Duración: Indeterminada

- **Lugares de trabajo compartidos**

Consiste que dos o más personas comparten el mismo lugar de trabajo. Un ejemplo de esta medida sería ejercer funciones completas a tiempo parcial. (Siempre que el contenido laboral lo posibilite)

Contenido (que se hace): Compatibilizar turnos.

Destinatarios (para quien se hacen): Trabajadores con puestos de trabajo compatibles (ejemplo: administración)

Duración: Indeterminada

- **Reducción de jornada**

Hasta que el niño cumpla 8 años, tanto el padre como la madre pueden optar por reducir entre 1/8 y 1/2 su jornada laboral, con la consiguiente reducción de salario.

- **Trabajo a tiempo parcial**

Contenido (que se hace): Facilitar este tipo de jornada

Destinatarios (para quien se hacen): Trabajadores que no se precisen a jornada completa en Inzamac

Duración: Indeterminada

- **Políticas Excepcionales**

Demandas y necesidades concretas de conciliación.

1. Baja maternal o paternal  
Permite permacer ausentes al padre o la madre después del nacimiento de sus hijos y hijas.
2. Excedencia para atender a los hijos.  
Tiempo para la dedicación a los niños sin salario durante un tiempo determinado.
3. Días libres por razones personales

Contenido (que se hace): Facilitar a l@s trabajadores la atención a sus asuntos personales

Destinatarios (para quien se hacen): Tod@s

Duración: Indeterminada

## **APOYO PROFESIONAL**

- **Formación específica en materia de Igualdad**

Contenido (que se hace): Cursos específicos en materia de igualdad

Destinatarios (para quien se hacen): Para tod@s l@s empleados

Duración: Una vez al año

## **APOYO A LA FAMILIA**

- **Cheque servicio de la Junta de Castilla y León**

Contenido (que se hace): Una persona especializada cuidará de familiares del trabajador durante el tiempo necesario, para cubrir una necesidad puntual (ver panfleto)

Destinatarios (para quien se hacen): Para tod@s l@s empleados

Duración: máximo 80 horas



- **Permisos**

Contenido (que se hace):: el trabajador dispone de 3 días por nacimiento de un hijo, enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, y de 4 días si supone un desplazamiento superior a 200 km.

Destinatarios (para quien se hacen): Para tod@s l@s empleados

Duración: indeterminada

### **LIDERAZGO Y ESTILO DE DIRECCIÓN**

La RSC que marca la política de empresa de Inzamac, apuesta por un estilo de dirección y liderazgo que garantice en todos los aspectos la igualdad y la transparencia, sustentado en:

- Un estilo más democrático, dialogante, pedagógico, consensuador y mediador.
- Una actitud más receptiva y participativa.
- Un liderazgo más multidireccional y multidimensional, favoreciendo el desarrollo de valores y acciones colectivas.
- Un ejercicio firme y constante.
- Desarrollo de políticas de cooperación y participación.
- Potenciamiento de las relaciones interpersonales.
- Disponibilidad para el cambio.

### **PERSPECTIVA DE GÉNERO**

1. La política de RRHH de Inzamac asegura oportunidades de contratación equitativas para mujeres y hombres, con independencia de consideraciones de raza, etnia, clase y edad.
2. La política de Dirección de Inzamac garantiza que una cierta proporción, de todos los cargos de supervisión y gestión sean ocupados por mujeres
3. La política de reclutamiento de Inzamac emprende campañas para atraer a mujeres profesionales (especialmente para ocupar cargos técnicos y directivos)
4. La gestión interna de Inzamac diseña y aplica sistemas de apoyo apropiados para las y los profesionales
5. El Consejo de Dirección de Inzamac garantiza la ausencia de disparidades entre los géneros y adopta una política para eliminarlas



#### **DESARROLLO PROFESIONAL E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.**

1. La planificación formativa de Inzamac garantiza la igualdad de acceso a las oportunidades de capacitación
2. Los planes formativos de Inzamac promueven oportunidades de formación con conciencia de género para mujeres y hombres
3. Desde la Dirección de formación de Inzamac se da apoyo a programas técnicos y administrativos para capacitar a los profesionales y crear programas de prácticas en la empresa, fomentando la igualdad de oportunidades en el acceso a dichas prácticas.

<b>TRABAJADORES REPRESENTATIVOS DE TODAS LAS AREAS DE TRABAJO CIRCULO DE CALIDAD</b>	
DELFINA BLANCO CABALLERO	ADMINISTRACIÓN
ÁNGEL HERNÁNDEZ	JURÍDICO
JESÚS PUGA	ADMINISTRACIÓN
Mª LUZ MARTINEZ	RRHH
AURELIO HERNÁNDEZ RGUEZ	DIRECCIÓN
OSCAR PLAZA SUAREZ	INFORMÁTICA
CONCEPCIÓN CASTAÑO GARCIA	LABORATORIOS
CRISTINA SÁNCHEZ	DIRECCIÓN
RAUL ALONSO GARCIA	LABORATORIOS
JOSE DANIEL REDONDO	TOPOGRAFÍA
INMACULADA BLANCO PEREZ	RRHH



**VALORES Y PRINCIPIOS QUE DEFINEN LA POLÍTICA EMPRESARIAL DEL GRUPO INZAMAC DESDE EL PRINCIPIO DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES:**

**COOPERATIVOS**

- ✚ AYUDA MUTUA/COMPAÑERISMO
- ✚ AUTO RESPONSABILIDAD/INICIATIVA
- ✚ DEMOCRACIA
- ✚ IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (MINORIAS, MINUSVALIDOS...)
- ✚ EQUIDAD SALARIAL, DE TRATO
- ✚ SOLIDARIDAD

**ÉTICOS**

- ✚ HONESTIDAD
- ✚ TRANSPARENCIA (CUENTA DE RESULTADOS Y BALANCES PUBLICADOS)
- ✚ RESPONSABILIDAD SOCIAL

**CORPORATIVOS**

- ✚ CORAJE
- ✚ HUMILDAD
- ✚ COMPROMISO
- ✚ DINAMISMO



**Reunión de LA Comisión CON LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA**

## PRINCIPIO 2.- VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

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

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

### Indicadores:

Participación de Inzamac de forma activa durante el año 2009 en un diálogo abierto con las organizaciones defensoras de los derechos humanos (**Centro Social La Natividad, Ingenieros Sin Fronteras (ISF), Asprosub, Caritas, Asociación contra el Cáncer, Universidades, otros foros sociales..**)

Participación de representantes de Inzamac en Mesas redondas, Jornadas y congresos en materia de Derechos humanos, justificando dicha participación en como en las últimas décadas hemos vivido la construcción de un nuevo régimen jurídico internacional, que ha permitido desplegar y proteger los intereses económicos de las empresas transnacionales en cualquier país del mundo. En cambio no ha garantizado la protección de los Derechos Humanos. Con el objetivo de conseguir este objetivo se ha creado un entramado de instituciones y regulaciones jurídicas internacionales, regionales y estatales.

Este nuevo status quo de las empresas muestra la clara asimetría existente entre el desarrollo del Derecho Comercial Global (LEX MERCATORIA GLOBAL) y los Derechos Humanos. En este sentido, las **empresas transnacionales (en nuestro caso Inzamac)**, para proteger sus inversiones allí donde las hagan, cuentan con un completo arsenal jurídico: tratados de libre comercio, acuerdos de promoción y protección de las inversiones, aparatos judiciales privatizados para la resolución de controversias dependientes del Banco Mundial (CIADI) o de la OMC (SSD).

Por otro lado, los pueblos de los países empobrecidos, receptores de estas inversiones, padecen los impactos sociales y ambientales que generan las empresas transnacionales, quedando indefensos al tener muy pocas vías de denuncia de estas vulneraciones de los Derechos Humanos.

***La intención de Inzamac en participar en estas actividades es profundizar en la comprensión de esta asimetría legal, a través del análisis de las regulaciones que protegen los derechos de las empresas transnacionales, los sistemas de control existentes y las posibles legislaciones actuales que permiten que sean juzgadas.***

Por supuesto todas las actuaciones nacionales y transnacionales de Inzamac se basan en este principio y se exige el mismo a los proveedores de la organización.



¿Dispone EL GRUPO INZAMAC de una política formal de compras o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS?. Describir política o sistema utilizado

Respuesta: **Sí**

**Implantación:** *Se dispone de un procedimiento interno de compras, basado en la norma ISO 9001, donde se re-evalúan a todos los proveedores anualmente, en función de unos criterios definidos. Todos aquellos proveedores que no cumplan ciertos páramelos de RSC no trabajan con el Grupo Inzamac.*

#### **ACCIONES FORMATIVAS ENCAMINADAS A LA SELECCIÓN DE PROVEEDORES ACORDES A CRITERIOS DE RSC:**

El Grupo Inzamac desarrolla anualmente acciones formativas dirigidas a todos los trabajadores que tienen relación con proveedores en las que se expresan las relaciones que la empresa tiene con sus grupo de interés.

Recogiendo los principios, valores y comportamientos de las personas de INZAMAC hacia sus grupos de interés, y sirviendo de guía en la toma de decisiones, en nuestras operaciones, y la gestión de la empresa.

Trabajadores que reciben la formación específica en relación a la selección de proveedores	
Delfina Blanco Caballero	Administración
Sonia Esteban Calleja	Dirección
Carmen San Gregorio	Administración
Maria Barrado	Administración
Maria Cuervo	Administración

### PRINCIPIO 3

## LAS EMPRESAS Y LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

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

La libertad de afiliación y el ejercicio de la negociación colectiva SON considerados desde la Dirección del Grupo INZAMAC como una oportunidad para proponer un diálogo constructivo en lugar de otro confrontativo y esto libera la energía necesaria para formular soluciones que benefician a la empresa, a las personas e instituciones interesadas y a la sociedad en su conjunto.

#### Indicadores:

Existencia en Inzamac de :

- 🚧 COMITÉ DE EMPRESA (15 integrantes)
- 🚧 COMITÉ DE SEGURIDAD (9 integrantes)
- 🚧 COMITÉ DE CONCILIACIÓN (11 integrantes)
- 🚧 COMITÉ DE IGUALDAD (7 integrantes)
- 🚧 ADHESIÓN DE INZAMAC A PROGRAMAS DE ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN
- 🚧 TRABAJADORES DEL GRUPO EMPRESARIAL INZAMAC AFILIADOS A DIFERENTES SINDICATOS .

En Inzamac se aborda cualquier problema o necesidad de tipo preventivo teniendo en cuenta el interés tanto de la Dirección de la empresa como de los trabajadores, incluyendo reestructuraciones y necesidades de formación, procedimientos de regulación de empleo, seguridad y sanidad, agravios y procedimientos de arbitraje de disputas, reglas disciplinarias y bienestar familiar y comunitario. Existe un **Comité de Empresa y un Comité de Seguridad** con representación mixta en continuo diálogo.

En materia de RSC la empresa dispone de un Responsable de RSC y en materia de Conciliación de Comité de Conciliación con carácter permanente con reuniones bimensuales.

### **Competencias respectivas:**

1º Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.



Reunión Comité de Seguridad (2008)



Reunión del Comité de Conciliación de Inzamac

2º Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8 y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar



3º Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

4º Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de la empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

5º Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

6º Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

7º Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

8º Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

9º Ejercer una labor:

- a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o Tribunales competentes.
- b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley.
- c) De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

10º. Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

11º. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

12º. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

13º. Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

## PRINCIPIO 4

### LAS EMPRESAS Y EL TRABAJO FORZOSO Y COACCIÓN

**“Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción”**

Los responsables de las empresas deben conocer todas las formas y causas por las que se produce el trabajo forzoso, así como las modalidades que adopta en cada sector industrial

Como es lógico en Inzamac no existe tal práctica y en la subcontratación de Recursos Humanos el Departamento de RRHH de Inzamac hace un riguroso **estudio y análisis de las condiciones de trabajo** de los subcontratados, desechando aquellas empresas que lo incumplan. Garantizando que en ninguna de las fases de las inversiones a gran escala en las que participe Inzamac se produce trabajo forzoso.

El personal Directivo de Inzamac, defiende y transmite dentro y fuera de su organización el siguiente principio:

***La trata de personas puede ser un abuso de los derechos humanos, una cuestión inherente a la seguridad o una falencia de la sociedad. Cuando esa trata está destinada a la explotación laboral, también representa una grave violación de los derechos sindicales, un problema del mercado laboral y una falencia de los sistemas y servicios de empleo y del manejo de las cuestiones relativas a la migración. La OIT y sus interlocutores sociales deben desempeñar un papel clave en las estrategias contra la trata de personas.***

Inzamac es conocedor de las situaciones que en este ámbito se están produciendo en el mundo, de este modo el trabajo forzoso representa la antítesis del trabajo digno, infringiendo todas las normas laborales fundamentales.

Las personas sometidas a trabajo forzoso suelen ser víctimas de discriminación por razón de género u origen étnico. Las causas profundas de este fenómeno hay que verlas, no sólo en las penurias económicas, sino también en los prejuicios culturales acerca de la supuesta inferioridad de determinados grupos de personas. Los niños representan hasta el 50% de las víctimas del trabajo forzoso, considerado como “peor forma de trabajo infantil”.

Considerando que estos trabajadores se encuentran en situación de extrema explotación y frecuente aislamiento con respecto a su entorno. La libertad de asociación, el derecho de sindicación y, más aún, el derecho a la negociación colectiva les parecerán un sueño inalcanzable.





La defensa y cumplimiento de este principio se refleja tanto en:

- Trabajadores
- Proveedores
- Clientes
- Patrocinadores...

Bajo el marco normativo laboral español, y por ende al de la Unión Europea, resulta imposible que los trabajos forzados o bajo coacción supongan un riesgo para los empleados DEL GRUPO INZAMAC.

**Implantación:** En el empleo directo, la legislación laboral protege este principio, considerándose el riesgo nulo.

**Objetivos del Grupo Inzamac:** Implantación de medidas recogidas en la norma efr, para medianas empresas.



Responsables Medidas EFR. Grupo Inzamac





## **PRINCIPIO 5 ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL.**

**“Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.”**

El desarrollo del conocimiento y la comprensión de las causas y consecuencias del trabajo infantil es el primer paso que una empresa puede dar para evitar la explotación infantil.

Por supuesto a lo largo del 2009 no se ha realizado ninguna práctica ni contratación externa en el que quede ni la menor duda de trabajo infantil.

Inzamac no solo no realiza ninguna de estas prácticas sino que vela por el cumplimiento de este principio en sus diferentes entornos territoriales donde ubica su actividad:

1. España
2. Chile
3. Polonia
4. Portugal
5. Argelia
6. Perú

Inzamac en su expansión territorial por América Latina (Perú, Bolivia, Chile) tiene en cuenta como se estima que cerca del 70% de niños y niñas que trabajan lo hacen en el sector rural. Si bien la agricultura, ya sea familiar de subsistencia o comercial, puede no ser una actividad peligrosa en sí misma, hay muchos niños, niñas y adolescentes que trabajan en este sector en situación de riesgo y en muchos casos de extrema explotación.

El trabajo infantil en la agricultura implica riesgos físicos, debido a la manipulación de herbicidas y pesticidas, al uso de maquinaria pesada o instrumentos punzo-cortantes, por adversidades climáticas y muchas veces por largas jornadas de trabajo. Los niños y niñas se exponen también a violencia en lugares de trabajo por parte de los adultos con consecuencias psicológicas como el abuso y el estrés ocasionado por la presión de cumplir con determinadas cuotas de producción.

Todo esto lleva a que muchos de ellos abandonen la escuela, o deban combinar el estudio con largas jornadas en el campo lo que afecta seriamente su rendimiento educativo y por tanto su formación.

**El compromiso de Inzamac en estos países es no solo el cumplimiento del principio sino el extenderlo a todo su ámbito de actuación, NO colaborando ni con clientes ni con proveedores que no tengan una política de RSC clara en este aspecto.**



Centro Social la Natividad. Grupo de acción con el que colabora el Grupo Inzamac desde 1995. En pro de la Infancia

Además el Grupo Inzamac a través de su Misión, Visión y valores, asume el compromiso de desarrollar sus actividades empresariales y profesionales de acuerdo con la legislación vigente en cada uno de los lugares donde se desarrollen, observando un elevado comportamiento ético, de acuerdo con la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración Tripartita de la OIT y el Pacto Mundial de Naciones Unidas.

A nivel operativo Inzamac además a nivel España, apoya y ayuda a diseñar programas educativos desde su Asociación FORCAL, de orientación profesional para jóvenes entre 16 y 21 años desde el año 2001, son los denominados Programas de **Garantía Social** que garantizan la adquisición de una formación y la incorporación al mercado laboral en la edad reglamentaria. Actualmente colabora con el Centro Social la Natividad en la organización, gestión y seguimiento de un **Programa de Cualificación Profesional Inicial de Auxiliar de Restaurante-Bar**, para jóvenes auto/excluidos del sistema educativo que aprendan un oficio que les garantice una posibilidad laboral.

## PRINCIPIO 6

### LA DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO

**“Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación”**

Desde la Dirección de RRHH del Grupo Inzamac y desde su constitución en 1983, la selección de los empleados se realiza en función de su capacidad para realizar el trabajo en cuestión y que no existe distinción, exclusión o preferencias basadas en otras cuestiones. El Grupo Inzamac desarrolla sus propios procesos de selección y de promoción interna y siempre en base a las necesidades del puesto a cubrir, la descripción del puesto a ocupar y a los criterios objetivos de valoración del proceso de selección que establece recursos humanos, de manera, aunque coordinada con el resto de la organización, independiente. En los procesos de selección se respetan los principios de objetividad, profesionalidad, no discriminación, no influencia ni favoritismos en su desarrollo.

#### **Indicadores de contratación del 2008:**

- 37% mujeres
- 17% emigrantes
- 3% discapacitados

Dichos indicadores junto con los reconocimientos por parte de la Administración (Junta de Castilla y León) que han **Reconocido Inzamac como empresa OPTIMA en Igualdad de Oportunidades** declaran el cumplimiento de este principio de nuestra empresa

**Los indicadores que manifiestan el cumplimiento de este principio son la existencia en Inzamac de:**

#### **Servicios de información**

Contenido: Información al empleado/a sobre los derechos y deberes en materia de conciliación que puedan interesarle (Dto. Recursos Humanos).

Destinatarios: Toda la plantilla

Duración: Servicio permanente



Sesión informativa en materia de conciliación y derechos

### **Flexibilidad laboral**

Contenido: Cambios sustanciales en el contrato (horarios, jornadas...)

Destinatarios: Empleados/as que por las características de sus Puestos de trabajo (contenido y funciones) pueden organizarse la jornada

Duración: Indefinida y consensuada.

### **Horarios flexibles**

Contenido: Mediante esta práctica el trabajador asume el control de su horario de trabajo según las necesidades que le marque su agenda.

Destinatarios: Empleados/as que por las características de sus Puestos de trabajo (contenido y funciones) pueden organizarse la jornada.

Duración: Indefinida y consensuada.

### **Teletrabajo**

Contenido: A través de las nuevas tecnologías y la telemática, ofrecer la posibilidad de desarrollar su actividad profesional desde su domicilio particular.

Destinatarios: Empleados/as que por el contenido de su trabajo puedan hacer compatible su trabajo con el teletrabajo

Duración: Indefinida y consensuada.

### **Trabajo a tiempo parcial**

Contenido: Facilitar y fomentar este tipo de jornada

Destinatarios: Trabajadores/as que no se precisen a jornada completa.

Duración: Implantación indeterminada, consensuada y aprobada de carácter indefinido o estacional.

## **FLEXIBILIDAD LABORAL**

### **Lugares de trabajo compartidos**

Contenido: Consiste en que dos personas o más, compartan el mismo lugar/ puesto de trabajo. Un ejemplo de esta medida sería ejercer funciones a tiempo parcial (siempre que el contenido laboral lo permita). Compatibilizar turnos.



Destinatarios: Trabajadores/as con puestos de trabajo compatibles (ej.: administración).  
Duración: Indeterminada

## POLÍTICAS EXCEPCIONALES

### **Días libres por razones personales**

Contenido: Días libres por razones personales

Destinatarios: Todos los trabajadores

Duración: Flexibilidad. Determinado y consensuado.

Formación específica en materia de igualdad

Contenido: Cursos específicos en materia de igualdad

Destinatarios: Tod@s l@s empleados

Duración: Una vez al año

### **Igualdad de oportunidades en selección y formación**

Contenido: Compromiso con el establecimiento de procesos de selección no discriminatorios en cuanto a variables de género. Igual acceso de hombres y mujeres a cursos de formación interna en la empresa.

Destinatarios: Tod@s l@s empleados

Duración: Permanente

## APOYO PROFESIONAL A LA IGUALDAD OPORTUNIDADES

### **Apoyo a la integración social**

Contenido: Compromiso con los criterios marcados por la Ley de integración social de Minusválidos (LISMI). Superación de un 2% del total de la plantilla.

Duración: Permanente

### **Cheque servicio de la Junta de Castilla y León**

Contenido: Una persona especializada cuidará de familiares del trabajador durante el tiempo necesario, para cubrir una necesidad puntual.

Destinatarios: Todos los empleados que lo soliciten.

Para terminar con este principio decir que entre los Valores del grupo Inzamac se encuentran la Equidad e Igualdad, como valores cooperativos adoptados, en los que se rige la no discriminación por motivos de género, religión, edad, ideología, creencia o cualquier otro condicionante, en los procesos de selección, formación, promoción y retribución.

## PRINCIPIO 7

### LAS EMPRESAS Y EL MEDIO AMBIENTE.

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

El elemento clave del enfoque preventivo, desde un punto de vista empresarial, es la idea de prevención en lugar de la de cura. En otras palabras, resulta más rentable la adopción de medidas preventivas que garanticen que no se van a causar daños al medioambiente

El Grupo Inzamac desde su constitución cumple de manera sistemática con la recogida selectiva de los residuos no peligrosos que se generan (papel y cartón; plástico, latas, etc; materia orgánica).

Durante el año 200 todos los estudios o proyectos desarrollados por Inzamac han ido acompañados de un **Informe Previo de impacto ambiental** que garantice que el impacto de los proyectos de desarrollo se mantienen en un nivel aceptable.

Inzamac ha conseguido **un equipo acreditado en materia de Medio Ambiente** por la Junta de Castilla y León, para la defensa y preservación de este principio.

El indicador más significativo del interés y cumplimiento de este principio es la existencia en la empresa de un equipo multidisciplinar específicamente formado y acreditado para estas funciones:

- Desarrollar márgenes de seguridad cuando se establece la normativa
- Prohibición o limitación de actividades cuyo impacto en el medioambiente sea dudoso.
- Utilización de los medios tecnológicos más avanzados.
- Implementación de los enfoques ecológicos industriales de trabajo más limpia.
- Comunicación con las personas e instituciones interesadas.

#### EQUIPO ACREDITADO EN MATERIA DE E.I.A. POR LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Trabajador del Grupo Inzamac	Titulación
AURELIO HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ	QUÍMICO (EXPERTO EN MEDIO AMBIENTE POR LA J.C YL)
BERENICE RODRÍGUEZ BOLLON	SOCIÓLOGA (EXPERTO EN MEDIO AMBIENTE POR LA J.C YL)
JORGE SÁENZ PASCUAL	INGENIERO DE MINAS (EXPERTO EN MEDIO AMBIENTE POR LA J.C YL)
HUGO RODRÍGUEZ	ARQUITECTO (EXPERTO EN MEDIO AMBIENTE POR LA J.C YL)
INMACULADA BLANCO	RELACIONES LABORALES (EXPERTO EN MEDIO AMBIENTE POR LA J.C YL)
IGNACIO ALMAZAN MOLINA	INGENIERO TÉCNICO AGRÍCOLA (EXPERTO EN MEDIO AMBIENTE POR LA J.C YL)



El Equipo Acreditado por la Junta de Castilla Y león en materia Medio ambiental del Grupo Inzamac, se reúne periódicamente con los siguientes propósitos:

- ✚ Medición de Impactos Ambientales
- ✚ Valoración de I.A.
- ✚ Revisión y Seguimiento
- ✚ Planificación Medio Ambiental
- ✚ Toma de decisiones en materia medio ambiental



**Algunos miembros del Equipo Acreditado en E.I.A. en una revisión de una propuesta**

## PRINCIPIO 8

### INICIATIVAS PARA EL RESPETO MEDIOAMBIENTAL

**“Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental”**

Las empresas ganan legitimidad cuando satisfacen las demandas de la sociedad y cada vez más la sociedad expresa una necesidad clara de desarrollar prácticas medioambientalmente sostenibles.

Inzamac desde el principio de su actividad ha apostado de manera permanente por el **desplazamiento de su modus operandi desde los así llamados “métodos tradicionales” hacia los enfoques más responsables** a la hora de plantear las cuestiones medioambientales.

Con las buenas prácticas Inzamac persigue la modificación de comportamientos individuales y colectivos y pequeños cambios en la organización, en los procesos y en el desarrollo de tareas que fomentará la mejora del comportamiento ambiental de la empresa.

No requieren apenas cambios técnicos en los equipos, sino cambios de actitud de las personas y en la organización de las operaciones, tras una revisión de los procesos existentes. Por ello, pueden implantarse rápidamente y con una baja inversión.

En consecuencia, su rentabilidad es alta, con un riesgo bajo, y, al no afectar a los procesos, suelen ser bien aceptadas.

La iniciativa es desarrollada por la empresa, contando con la participación de los trabajadores, quienes pueden promover la adopción de buenas prácticas para la mejora ambiental de la empresa con diferentes planteamientos:

- Colaborar activamente para su implantación en tu comportamiento laboral cotidiano, además de observar los impactos y hacer nuevas propuestas.
- Participar activamente con propuestas dirigidas al comité de empresa y a los delegados de personal.

Como iniciativa Medio Ambiental el Grupo Inzamac desde hace 5 años apuesta por la Formación continua en esta materia, siendo ya un 15% de los trabajadores los que han recibido directa o indirectamente formación medio ambiental a través de la empresa, el propósito de la Dirección de la empresa con esta formación es la conciencia de responsabilidad ambiental en los trabajadores de la empresa.



### **Ejemplo de buena practica desde INZAMAC:**

Ener-Renova levantará 32 turbinas en el sector de Colegual, en la ruta a Fresia



Un grupo de inversionistas españoles será el encargado de levantar el primer parque de energía eólica en la Provincia de Llanquihue -el tercero a nivel regional- en la comuna del mismo nombre.

El proyecto ingresó al Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental (Seia) y considera una inversión que supera los 165 millones de dólares.

La empresa a cargo es Ener-Renova, cuyos accionistas son las compañías Gecal, Inzamac e Inverduero, todas hispanas.

El parque eólico estará ubicado un costado de la ruta V-30, camino a Fresia, y a 12 kilómetros de la doble vía. En este lugar, la empresa planea instalar un total de 32 turbinas de 105 metros de altura, las que tendrán una potencia instalada de 74 MW.

Nuria Ortega, representante legal de la empresa, explicó que decidieron elegir la comuna de Llanquihue para el proyecto, ya que "nos pareció un sitio interesante en cuanto a viento. Es una zona buena de viento y con un punto de conexión donde evacuar la energía" hacia el Sistema Interconectado Central (SIC).

La empresa espera acoger la iniciativa al protocolo de Kyoto para vender bonos de carbono, ya que el parque evitará que 95 mil toneladas anuales de CO<sub>2</sub> lleguen a la atmósfera.

El seremi de Medio Ambiente, Edgar Wilhelm, consideró positivo este tipo de proyectos en términos generales, siempre que se hayan hecho los estudios de viento y que se considere el impacto en las comunidades locales.

El parque eólico Llanquihue, es el cuarto proyecto de Ener-Renova en el país. Ya tienen permiso ambiental para las centrales La Cachina (123 millones de dólares); Collipulli (108 millones de A estos se suman otros 500 MW en prospección y otros mil MW en proceso de negociación, la dólares) y Las Dichas (30 millones de dólares) la ayoría relacionada con la energía eólica

## **PRINCIPIO 9**

### **DIFUSIÓN DE TECNOLOGÍAS ECOLÓGICAS.**

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

Favorecer el desarrollo y la difusión de la tecnología respetuosa con el medio ambiente constituye un reto a largo plazo para una empresa que repercutirá tanto en las capacidades directivas como investigadoras de la organización

**Presupuesto de Inzamac 2009 de I+D+i** específicamente dedicado a este cometido:

- La disposición para reducir y separar los residuos.
- El comportamiento atento al medio ambiente por parte de los trabajadores
- La voluntad de promocionar programas
- Desarrollar estrategias integrales y programas de obligado cumplimiento.

El Grupo Inzamac asume el compromiso con el medio ambiente como una parte esencial de su política de responsabilidad social corporativa, realizando un seguimiento de los indicadores de control de consumo y aplicando mejora continua y el aprovechamiento de los recursos.

Para ello en el año 2007 solicitó a la Junta de Castilla y León la acreditación de un equipo de trabajadores del Grupo especializados en estos contenidos.

Desde Inzamac , se fomenta la reducción de papel al trabajar principalmente con soportes informáticos, tanto internamente como hacia sus clientes.

Desde el Departamento de I+D+i del Grupo Inzamac se trabaja de manera permanente en el desarrollo y difusión de Nuevas tecnologías que garanticen el cuidado y la preservación de Medio Ambiente por parte de todos y cada uno de los trabajadores de la organización.





## PRINCIPIO 10

### LAS EMPRESAS Y LA CORRUPCIÓN, LA EXTORSIÓN Y EL SOBORNO.

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

El Pacto Mundial de Naciones Unidas recomienda tener en cuenta los siguientes elementos, para luchar contra la corrupción e implementar el Principio 10:

- Interno: Como primer paso, introducir políticas y programas contra la corrupción dentro de la empresa y en sus operaciones.
- Externo: Informar en el Informe de Progreso anual sobre el trabajo contra la corrupción, presentando ejemplos y casos prácticos sobre las experiencias y buenas prácticas llevadas a cabo por la entidad.

Colectivo: Unir fuerzas con el propio sector y otros grupos de interés.

INZAMAC ha sido premiada en el **2008** por su buena **TRAYECTORIA EMPRESARIAL** y en el **2007** por su **GESTIÓN SOCIAL**, evaluando para ello a la empresa entre otros aspectos el Principio 10.

#### Indicadores:

##### **Declaración de voluntad de Inzamac**

La alta dirección de la empresa manifiesta claramente su voluntad y propósito de cumplir sin falta todas las leyes, prohibiendo estrictamente toda forma de corrupción -activa o pasiva- en la empresa, sin distinción de origen, destino, cuantía, etc. Esta declaración por parte de Inzamac se hace, tanto en código de conducta como en cartas a los empleados, discursos públicos, revistas de empresa, etc., es reiterada periódicamente.

La voluntad de no ceder a la corrupción y de luchar activamente contra ella debe entrar en la elaboración de la estrategia. La dirección cuida que esa actitud se incorpore a la cultura y a las políticas de la empresa. Las declaraciones son realistas, de modo que son creíbles..

##### **Definición de responsabilidades**

En Inzamac esta muy claramente definido quién lleva las gestiones y quién asume la responsabilidad en las acciones que puedan tener que ver con la corrupción: contratos, permisos, etc.

Es importante subrayar que la prohibición de actuaciones corruptas abarca no sólo aquellas en beneficio de un directivo o empleado, de su familia, amigos, etc., sino también las que presuntamente se lleven a cabo en beneficio de la propia empresa.



### **Establecimiento de criterios generales**

La dirección de Inzamac esta en condiciones de dar criterios (técnicos, económicos, jurídicos y éticos) acerca de los problemas que se presenten en relación con la corrupción.

A menudo, esos criterios serán los de la ética general, pero en otras ocasiones convendrá una Manifestación expresa, en que se den las razones por las que la empresa rechaza la corrupción

Esos criterios se refieren, por ejemplo, a la elección de proveedores, clientes, consultores, abogados, etc., en función de su calidad, coste, prestigio, servicio para la empresa, etc.

Esos criterios son conocidos también por los clientes, proveedores, etc., que tienen derecho a conocer quién negocia con ellos, quién toma las decisiones que les conciernen, de quién dependen esas personas (cuáles son las instancias ante las que se puede reclamar), etc.

### **Transparencia**

Todas las operaciones de Inzamac que supongan cobros y pagos deben recogerse fiel, ordenada y puntualmente en la contabilidad o en los registros previstos. Como es lógico, se deben prohibir siempre y sin excepción los asientos falsos, deformados, incompletos, etc., y se debe establecer la obligación de seguir cuidadosamente los estándares oficiales sobre la contabilidad (legales, de las organizaciones de contabilidad y auditoria, etc.), manteniendo también la confidencialidad de esas anotaciones.

Es conveniente establecer criterios para la contabilidad de pagos dudosos (por ejemplo, comunicar su existencia al superior del interesado).

Se deben guardar los comprobantes de todas las operaciones durante el tiempo señalado (sobre todo si se trata de actuaciones que pueden dar lugar a denuncias o conflictos por corrupción).