



EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO

GERENCIA DE AMBIENTE,
SEGURIDAD Y RESPONSABILIDAD
SOCIAL

COMUNICACIÓN DEL PROGRESO
2014

RED PACTO GLOBAL



Red Pacto Global
Ecuador

Carta del Gerente General

En mi calidad de Gerente General de la Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento (EPMAPS), entidad encargada de la provisión de agua, así como de los servicios de saneamiento para el Distrito Metropolitano de Quito (DMQ), me complace poner a disposición de nuestros grupos de interés la primera Comunicación del Progreso 2014, documento que en resumen muestra el aporte a los principios del Pacto Global.

Con la publicación de este informe, la Empresa ratifica su adhesión al Pacto Global de Naciones Unidas (27 de noviembre de 2013) con el propósito de contribuir al desarrollo sostenible en los ámbitos económico, social y ambiental.

Nuestra visión y filosofía de servicio nos motiva a fortalecer las prácticas socialmente responsables, cuyos pilares tienen como base la ética, la transparencia y eficiencia en todos sus procesos.

La Empresa coherente con su filosofía de servicio garantiza el abastecimiento de agua potable de calidad con los siguientes índices:

- Cobertura de Agua Potable en Quito 99,76%
- Cobertura de Agua Potable en el DMQ 98,41%
- Cobertura de Agua Potable en Parroquias 95,07%
- Cobertura de Alcantarillado en Quito 96,51%
- Cobertura de Alcantarillado en el DMQ 92,49%
- Cobertura de Alcantarillado en Parroquias 82,53%
- Calidad del agua en el DMQ 99,93%
- Continuidad del servicio en el DMQ 99,94%
- Nivel de satisfacción al cliente es del 80,20% (Corporación EKOS, Índice Nacional de Satisfacción del Cliente, primer semestre 2014).

Esto se logra gracias al compromiso y dedicada labor que día a día realizan nuestros colaboradores.

De esta manera, en esta primera entrega la comunidad internacional encontrará una descripción de las prácticas desarrolladas para implementar los principios del Pacto Global en las siguientes áreas temáticas: Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio Ambiente y Lucha Contra la Corrupción.

Atentamente,

Ing. Marco Antonio Cevallos Varea
GERENTE GENERAL

Antecedentes

La Empresa Pública Metropolitana de Agua desde hace 54 años la EPMAPS brinda sus servicios al Distrito Metropolitano de Quito y a lo largo de este recorrido se han implementando modernos procesos de Gestión Empresarial, asumiendo un compromiso de plena consideración de la legislación y de los parámetros técnicos y humanos, cuyo propósito fundamental es satisfacer la necesidad de agua potable y alcantarillado de la población capitalina.

En concordancia con el modelo de Gestión de Gobierno Corporativo y los principios del Pacto Global, la EPMAPS presenta esta primera Comunicación del Progreso que resume las acciones realizadas.

Filosofía Empresarial



MISIÓN

Proveer servicios de agua potable y saneamiento con eficiencia y responsabilidad social y ambiental.

VISIÓN

Ser la Empresa líder en gestión sostenible e innovadora de servicios públicos en la región.

VALORES

Respeto: A través de nuestras actuaciones respetamos a la organización, ciudadanía, proveedores de servicios y medio ambiente, valorando sus intereses y necesidades.

Honestidad: Encontramos en la verdad la máxima expresión. Todos nuestros actos se desenvuelven

en un ambiente de ética, honorabilidad, confianza y armonía, garantizando respaldo, seguridad y credibilidad.

Equidad: Nuestro accionar promueve la inclusión social y el bienestar común.

Transparencia: Actuamos con claridad y promovemos el pleno ejercicio del derecho de los ciudadanos de estar informados sobre el desempeño y accionar de su Empresa.

Responsabilidad.: Asumimos un compromiso solidario con la ciudadanía del DMQ, considerando a nuestros clientes como personas con derecho a los servicios.

Objetivos Estratégicos

1. Incrementar la satisfacción de la comunidad superando estándares regionales de servicio.
2. Asegurar la disponibilidad de los servicios.
3. Alcanzar la sostenibilidad de la Empresa con equidad Social.
4. Optimizar la operación y mantenimiento de infraestructura.
5. Reducir el agua no contabilizada
6. Aumentar y mejorar la infraestructura de los servicios.
7. Reducir el impacto de los riesgos naturales y antrópicos.
8. Mejorar la recaudación.
9. Mejorar los procesos empresariales y la eficiencia laboral.
10. Mejorar la atención al cliente.
11. Reducir el consumo por conexión doméstica en servicio.
12. Incrementar la eficacia de la comunicación social.
13. Solucionar reclamos y quejas.
14. Desarrollar nuevas líneas de emprendimiento.
15. Mejorar el estado de conservación de cuencas, micro-cuencas y legalización de fuentes hídricas abastecedoras.
16. Focalizar y transparentar los subsidios.
17. Descontaminar los ríos del DMQ.
18. Mejorar las competencias del talento humano.
19. Mejorar el clima laboral.
20. Implementar una cultura de seguridad y salud.
21. Contar con información empresarial integrada y oportuna aplicando las mejores prácticas de tecnología.
22. Promover una cultura de gestión organizacional alineada a la estrategia.

Diagnóstico

La EPMAPS en 2012 lanza su primera Memoria de Sostenibilidad para sus grupos de interés, la misma que acogió las directrices establecidas en la Guía-G3 del Global Reporting Initiative¹ -GRI-. Esta herramienta permitió diagnosticar el desempeño de la Empresa en Responsabilidad Social Empresarial, evidenciando importantes pasos en esta área.

En el 2013, ICONTEC² realizó la auditoría de Responsabilidad Social a la EPMAPS, para luego otorgarle el derecho de uso de los sellos: HACE BIEN y HACE MEJOR³, al obtener la calificación de “Excelente”. Esto fue reconocido por el Ministerio de Industrias y Productividad para convertirse en la primera empresa pública en alcanzar estas certificaciones.

Por otra parte, la Memoria de Sostenibilidad 2012 y la auditoría permitieron identificar algunas oportunidades de mejora que la Empresa gestionó, las cuales se ven reflejadas en la Memoria de Sostenibilidad 2013, la misma que proporcionó la información que se presenta en este reporte, con la debida actualización de los datos generados en el 2014. A continuación se describe de manera concisa la gestión realizada por la Empresa en materia de responsabilidad social de acuerdo a los lineamientos de Pacto Global.

LÍNEAS TEMÁTICAS Derechos Humanos

PRINCIPIO 1: las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

¹ La Iniciativa de Reporte Global o Global Reporting Initiative es un acuerdo internacional que creó el primer estándar mundial de lineamientos para la elaboración de memorias de sostenibilidad.

² ICONTEC, brinda servicios de: Normalización, Certificación de normas ISO(9001, 14001, 18001), Educación, Inspección, Cambio Climático, Acreditación en Salud, Metrología y venta de normas y publicaciones.

³ Reconocimiento a las empresas comprometidas con las cuatro éticas promovidas por el Gobierno Nacional: Trabajadores, Comunidad, Ambiente y Estado.

PRINCIPIO 2: las empresas deben asegurarse de no ser cómplice en abusos de los derechos humanos.

La Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento EPMAPS se encuentra comprometida con el efectivo cumplimiento del respeto a los derechos humanos, inclusive antes de la adhesión al Pacto Global. Su filosofía empresarial, descrita anteriormente, contempla elementos que promueven el respeto a los estos derechos.

En sus 54 años de vida institucional, la Empresa concibe como un derecho fundamental de la ciudadanía quiteña el acceso al agua potable y saneamiento, por lo que todos sus esfuerzos han girado en torno al respeto de este derecho.

Esta perspectiva se enmarca en la Constitución de la República del Ecuador: “El derecho humano al agua es fundamental e irrenunciable (...) de uso público, inalienable, imprescriptible, inembargable y esencial para la vida.⁴”.

Por lo expuesto, la EPMAPS garantiza la calidad y cantidad de agua potable en el DMQ:



Esto parámetros de efectividad se deben al Modelo de Gestión Empresarial que rige la ejecución de todos los procesos.

En este reporte se citan los procesos centrales:

⁴ Constitución del Ecuador, Capítulo Segundo, Derechos del Buen Vivir, Sección Primera, Art. 12.

• Captación y Conducción

Este proceso tiene como objetivo garantizar la disponibilidad de caudales de agua cruda que requieren las Plantas de Tratamiento, con el respectivo mantenimiento preventivo, predictivo, correctivo, emergente y una operación óptima de acuerdo a los procedimientos establecidos en el Sistema.

Se utiliza el Sistema SCADA para el control de los caudales entregados a las Plantas de Tratamiento, esto permite en tiempo real la visualización y operación en línea del equipamiento disponible, así como también los niveles de embalses y otros parámetros operativos como presiones, vibraciones, porcentajes de apertura de válvulas, entre otros.

• Tratamiento

La Empresa cuenta con un total de 22 Plantas de Tratamiento. Durante el periodo reportado la producción de agua (plantas, pozos y vertientes) fue de 21 078 641,88 m³ equivalentes a un caudal promedio de 7,87 m³/s.

- Control de calidad del agua

La EPMAPS cuenta con el laboratorio de control de calidad que dispone de una adecuada infraestructura técnica. Su política se desarrolla con base en el Sistema de Gestión de Calidad, bajo la Norma ISO/IEC 17025:2005, que verifica de forma confiable que se cumpla con la Norma INEN 1108, lo que garantiza agua segura para los habitantes del Distrito Metropolitano.

Distribución

El DMQ cuenta con un área de 4.228 km² (incluye a la ciudad de Quito y las 33 parroquias suburbanas), área en la que se instalaron 336 macromedidores. Esto permite obtener información de los caudales inyectados a la red de distribución para el consumo de los clientes. La información es continua, por tanto se puede conocer cuando se producen caudales mínimos o máximos. Estos datos se analizan, evalúan y permiten planificar acciones correctivas para ajustar el balance hídrico y realizar revisiones a los equipos de medición.

- Servicio de Distribución de agua mediante tanqueros

Mensualmente la Empresa distribuye alrededor de 2.400 m³ de agua potable a través de tanqueros que benefician a los sectores que se encuentran sobre la cota de servicio.

Condiciones Laborales

PRINCIPIO 3: *Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.*

Los y las colaboradores de la Institución ejercen el derecho de libertad de asociación, derecho garantizado en:

- El Reglamento Interno de Trabajo (RIT) que rige para gestionar la administración del personal sujeto al Código del Trabajo. Estos colaboradores están amparados por el Comité de Empresa, con el cual la EPMAPS suscribe cada dos años el contrato colectivo. En el último inciso del artículo 3 del contrato vigente se establece que el Directorio y el Gerente General recibirán al Comité Ejecutivo del Comité de Empresa, a solicitud de éste, por lo menos una vez cada trimestre, con el fin de tratar asuntos laborales y de interés institucional. En el Contrato Colectivo se establece el tiempo de validez, los mecanismos para su renovación o modificación y los plazos dentro de los cuales se llevará a cabo la presentación de propuestas, la negociación y la suscripción de un nuevo contrato colectivo.
- El Reglamento Interno de Administración del Talento Humano (RIATH) regula las relaciones con las y los servidores sujetos a la Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP), que en el Artículo 70, literal k) establece: “Asociarse y designar sus directivas, en el ejercicio de este derecho, prohíbese toda restricción o coerción que no sea la prevista en la Constitución de la República o la ley”.

En ejercicio de este derecho, los obreros y servidores de la EPMAPS forman parte de dos agrupaciones gremiales reconocidas por el Ministerio de Relaciones Laborales.

El siguiente cuadro resume la proporción de colaboradoras/res agremiadas/os.

SERVIDORES PÚBLICOS	NOV 2014	%
Total de servidores	1 910	100.00
Miembros del Comité de Empresa	1 084	56.80
Otros sindicatos	685	35.90

Elaborado por: Dpto. Gestión de Nómina
Fuente: EPMAPS
Fecha: 2014

PRINCIPIO 4: *La empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.*

Tomando en consideración que el trabajo forzoso es cualquier tipo de trabajo o servicio que un individuo debe realizar contra su voluntad, bajo amenaza de castigo, la EPMAPS orgullosamente asegura que la totalidad de su plantilla está conformada por personas que voluntariamente se han presentado a un riguroso proceso de selección, mismo que ha permitido atraer al mejor talento humano del mercado, con los siguientes resultados:

AÑO 2014	
TIPO DE PROCESO	N° DE PROCESOS
Contratación a través de Servicios ocasionales	31
Concurso de Méritos y Oposición	38
Pasantías	58

Elaborado por: Dpto. Administración del Talento Humano y Competencias
Fuente: EPMAPS
Fecha: 2014

Por otra parte, la Empresa está sujeta a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Servicio Público y al Código de Trabajo vigentes en el Ecuador, instrumentos legales orientados a garantizar los derechos de los colaboradores y que son observados en su totalidad.

La Entidad cumple también con las disposiciones legales respecto al trabajo extraordinario que deben realizar los servidores, enmarcadas en las actividades propias de la EPMAPS, esto es, trabajos en subsuelo y turnos para los operadores de plantas.

Además, con el propósito de garantizar un ambiente saludable para los colaboradores, se ejecutan acciones encaminadas a mitigar todo tipo de riesgo en la ejecución de las actividades del personal para lo cual se implementó el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, que cuenta con estrategias, técnicas y herramientas para fortalecer las creencias, actitudes y valores de cada uno de los trabajadores y servidores de la Empresa.

Este proceso se fundamenta en un diagnóstico pormenorizado sobre los tipos de riesgos laborales presentes en la organización que pudieran afectar la salud e integridad de su personal. En este sentido, la EPMAPS en conjunto con la Universidad San Francisco de Quito realizaron las siguientes acciones:

- Identificación de riesgos ocupacionales en 668 puestos de trabajo, empleando la metodología publicada por el Instituto de Seguridad e Higiene del Trabajo de España.
- 452 mediciones y evaluaciones para cuantificar la magnitud de los diferentes factores de riesgo. Para esto, se emplearon equipos y métodos reconocidos en el ámbito internacional.
- Se presentó una propuesta para la actualización e integración de 60 procedimientos e instrucciones de trabajo, que permitan fortalecer el Sistema de Seguridad y Salud priorizando actividades de alto riesgo.
- Se cuantificó el radio de afectación por ocurrencia de accidentes mayores, producto de la operación y almacenamiento de cloro gas en tanques y plantas de tratamiento de la EPMAPS, empleando el método analítico de simulación "ALOHA".

PRINCIPIO 5: *Las empresas deben apoyar la erradicación efectiva del trabajo infantil.*

La EPMAPS, comprometida con la responsabilidad social, se alinea con la política nacional de erradicar el trabajo de niños, niñas y adolescentes. Por tal razón, se vinculó a la Red de Empresas por un Ecuador Libre de Trabajo Infantil, alianza público-privada, liderada por el Ministerio de Relaciones Laborales (MRL), organismo estatal encargado de articular estrategias y buenas prácticas empresariales en

el sector público privado y organizaciones de la sociedad civil.

Con este antecedente, se realizó el proceso de sensibilización y certificación de los colaboradores que realizan trabajo de campo, con el propósito de que se conviertan en veedores y denunciantes de trabajo infantil en la cadena de valor de la Empresa, específicamente en la construcción de obras de agua potable y alcantarillado por parte de contratistas, considerando que la construcción es una de las actividades en la que puede haber presencia de trabajo infantil.

El proceso de sensibilización se realizó a través de dos mecanismos:

- Uso de la herramienta On line proporcionada gratuitamente por el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia -UNICEF-.
- Talleres facilitados por técnicos del Ministerio de Relaciones Laborales y de la EPMAPS.

Los resultados obtenidos son:

MECANISMO	TOTAL CERTIFICADOS/AS
Herramienta on line	252
Talleres	420

Por otra parte, se realizan supervisiones integradas a las obras que ejecuta la Empresa a través de sus contratistas, como medida preventiva para que no contrate a niños, niñas y adolescentes Asimismo, se realiza un control riguroso tal como lo establece el Servicio de Contratación Pública de Ecuador (SERCOP) que establece que en los pliegos de contratación se respete la cláusulas que prohíben el trabajo infantil.

En lo que va del año, se realizaron 141 supervisiones integradas y se evidenció que en ninguna existe presencia de trabajo infantil.

PRINCIPIO 6: *Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.*

• Igualdad de oportunidades de trabajo al hombre y a la mujer

La genuina convicción frente a la igualdad de oportunidades y la búsqueda de equidad interna, se reflejan en la transparencia de los procesos internos de la Empresa, gestionando la ocupación de plazas de trabajo de manera incluyente, sin discriminación por razones de género, etnia, edad, nacionalidad u otras razones distintas; y, enfoca su gestión en el manejo técnico y objetivo, en base al cumplimiento de requisitos necesarios para cada puesto de trabajo.

• Inclusión socio laboral de servidores y servidoras con discapacidad.

Sobre la base de la reforma del Código de Trabajo, la EPMAPS inició el proceso de Inserción e Inclusión Socio Laboral del personal con discapacidad, cuyo objetivo permite que los servidores con discapacidad se desenvuelvan en ambientes saludables y seguros para precautelar su bienestar laboral, social y familiar.

Para el efecto se desarrollaron las siguientes actividades:

- Visitas técnicas de seguimiento al personal con discapacidad.
- Atención de casos emergentes.
- Charlas de socialización sobre discapacidad.
- Valoración funcional a los servidores con discapacidad bajo la responsabilidad del equipo técnico del Departamento de Seguridad y Salud.
- Taller sobre políticas públicas relacionadas con discapacidades.

Los/las colaboradores/as atendidos/as se encuentran distribuidos/as de la siguiente manera:

Género		Tipo de contratación	
Hombres	28	LOEP	23
Mujeres	17	Código de Trabajo	22
Total	45	Total	45

• Promoción e inclusión de la Interculturalidad en la Empresa

La EPMAPS desarrolla un proceso de reconocimiento e integración de los servidores afroecuatorianos. En el 2011, se ejecutó el proyecto "Inclusión y Promoción de la Interculturalidad en el Medio Laboral" con la

finalidad de analizar el entorno de trabajo en el que se desenvuelven los servidores afroecuatorianos y generar estrategias que promuevan condiciones óptimas para la efectiva aplicación de sus derechos, sin descuidar sus obligaciones.

Ampliando la perspectiva de esta temática y con un enfoque de derechos, a partir de 2014 se inició la ejecución del proyecto “Construyendo la Interculturalidad”, cuyo propósito es que los servidores conozcan y valoren la riqueza de las diferentes etnias que interactúan en la Organización, esto permitirá desarrollar un ambiente de encuentro e interacción positiva, de respeto y sin discriminación.

Personal Afrodescendiente

Género		Tipo de contratación	
Hombres	17	LOEP	14
Mujeres	9	Código de Trabajo	12
Total	26	Total	26

Elaborado por: Unidad de Servicios Empresariales de Salud
Fuente: EPMAPS
Fecha: 2014

- **Campaña “Cierra la llave de la violencia contra las mujeres”**

En el Ecuador 6 de cada 10 mujeres han sido víctimas de algún tipo de violencia sexual, física, psicológica y económica o patrimonial.

Conscientes de este problema nacional, La EPMAPS en cooperación con el Programa Regional Combatir la Violencia contra las Mujeres -ComVoMujer- (Coordinación Nacional de Ecuador), liderado por la Cooperación Alemana al Desarrollo (GIZ) realizó una alianza estratégica para realizar talleres de sensibilización a 245 colaboradores (hombres, mujeres, jefes de diferentes áreas de la Entidad) sobre la construcción de una masculinidad no violenta, para generar el compromiso personal y empresarial. Este compromiso es: “En nuestro propio entorno profesional no vamos a tolerar el acoso o amenazas en cualquier forma: verbal, física, psicológica, sexual o visual. Tratamos a los/las demás como iguales dentro de nuestro ámbito laboral, así como también en las comunidades donde trabajamos”.

MEDIOAMBIENTE

PRINCIPIO 7: Las empresas deben apoyar un enfoque preventivo frente a los desafíos medioambientales.



- **Conservación de las microcuencas hidrográficas**

Una de las principales motivaciones de la EPMAPS es la conservación de las microcuencas hidrográficas y fuentes aportantes a los sistemas de agua potable. Con esto se busca mantener la cantidad y sostenibilidad de caudales utilizados para potabilización.

Con la finalidad de proteger las fuentes y nacientes de agua de abastecimiento para los habitantes del DMQ, la Empresa cuenta con:

- 3 planes de manejo de microcuencas de los Sistemas Centro-Occidente, Noroccidente y Menores. Estos planes de manejo permite direccionar programas y proyectos para la conservación y protección de las microcuencas aportantes a los sistemas.
- 2 planes de manejo de los Embalses La Mica y Salve Faccha, Mogotes y Sucus. Los cuales

permiten manejar a los embalses que abastecen a los Sistemas Mica-Quito Sur y Papallacta. El cumplimiento de los planes de manejo permite obtener el licenciamiento ambiental del Ministerio del Ambiente para su operación dentro de áreas protegidas.

- En el 2011, se adquirió dos predios para conservación de áreas de interés hídrico (Antisana-Contadero y Mudadero), aproximadamente 14 000 ha. Esta iniciativa permite que la Empresa maneje dos áreas aportantes a los sistemas Mica-Sur y Pita-Puengasí. Además, son áreas ideales para el desarrollo de investigaciones en temas relacionados con la ecología, páramos, deshielo de glaciales, etc.
- En el 2014 se desarrolló dos planes de manejo para los predios adquiridos (Antisana-Contadero y Mudadero). Estos planes de manejo serán administrados por la EPMAPS y FONAG para el cumplimiento de los programas y proyectos.
- En el 2012 se realizó el Estudio de Vulnerabilidad y Adaptación al Cambio Climático del Sistema de Agua Potable Pita – Puengasí y sus Cuencas Abastecedoras. Al ser el cambio climático una preocupación general en la oferta y demanda de agua a nivel general, esta investigación permitió evidenciar la vulnerabilidad de este sistema y generar acciones a corto y mediano plazo para mitigar los impactos generados por el cambio y variabilidad climática en los recursos naturales y actores de la cuenca de estudio.

● **Gestión de Riesgos Naturales**

La amenaza sísmica implica quizás el riesgo natural de mayor importancia que afecta a la EPMAPS, por el alto impacto que podría provocar un sismo y consecuencias simultáneas sobre varios de los sistemas de agua potable y saneamiento. Para ello se realizó los estudios de la “Evaluación de la peligrosidad sísmica de los principales sistemas de abastecimiento de agua potable de la ciudad de Quito”, y la “Valoración probabilística del riesgo sísmico para obras de infraestructura de la EPMAPS”. Con ellos, se prioriza la evaluación del riesgo sísmico en las obras.

Además, producto del análisis realizado con la plataforma CAPRA -Enfoque Integrado para la Evaluación Probabilística del Riesgo-, se desarrollaron “Escenarios Sísmicos que afectarían a las obras de infraestructura de la EPMAPS”, estudio que permitirá evaluar su capacidad de respuesta ante eventos de este tipo.

En base a las evaluaciones realizadas, se contrató una consultoría para la formulación del Plan de Contingencias Sísmico, esto permitirá mejorar la planificación de la gestión de estos riesgos, identificando acciones prioritarias para la mitigación y reducción de vulnerabilidades, incorporando una estrategia de protección financiera y transferencia de riesgos y formulando acciones para mejorar la capacidad de respuesta y de coordinación interinstitucional ante emergencias.

PRINCIPIO 8: *Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.*

La EPMAPS inició la ejecución del plan de implantación del Sistema de Gestión Ambiental que fue desarrollado a partir de la conceptualización e identificación de potenciales problemáticas ambientales de todas las instalaciones de la Empresa. Consciente de que las actividades propias de su operación generan impactos en la naturaleza, a partir del uso de materiales y energía, se definió cinco programas de gestión:

- **Manejo ecoeficiente de recursos.-** Tendiente a asegurar un adecuado manejo de los recursos requeridos en la operación.
- **Gestión de residuos.-** Definido para controlar los residuos generados, su disposición y buscar alternativas de aprovechamiento de dichos residuos.
- **Gestión de contratistas.-** Como mecanismo de control ambiental a las actividades de los contratistas que prestan sus servicios a la entidad.
- **Gestión de emergencias.-** Orientado a que en caso de que ocurra una emergencia ambiental su impacto sea mínimo.

Las acciones del Sistema de Gestión Ambiental (SGA) ejecutadas permiten un desarrollo sostenible de la Empresa, y se aplica conocimientos acerca de control de los impactos ambientales y de las actividades que provocan los mismos, a la vez, proporciona elementos necesarios para el desarrollo de políticas tanto económicas como sociales que fomentan una gestión ambiental responsable. El alcance de la certificación del SGA ISO 14001 se ampliará a las Plantas de Tratamiento Puengasí y el Placer.

Con estos antecedentes, y dentro del Programa de Manejo Ecoeficiente de Recursos, se estableció la “Línea Base de Consumo de sus Recursos y el Cálculo de las Huellas de Carbono, Ecológica e Hídrica” a fin de definir indicadores e implementar un plan de Ecoeficiencia a corto, mediano y largo plazo, que produzca beneficios económicos y ambientales a la Entidad, además de contribuir a la mitigación de los efectos del Cambio Climático.

A partir de un diagnóstico de oportunidades de ecoeficiencia, se determinaron medidas orientadas a la reducción de la intensidad del consumo de energía eléctrica, agua, combustibles, y la disminución del impacto ambiental generado por el consumo de materiales utilizados en las obras de construcción.

Las medidas propuestas complementan la Política Empresarial y el Plan de Buenas Prácticas Ambientales de la EPMAPS para optimizar el uso de recursos y la simplificación de la gestión.

El programa comprende la implementación del SGA en las áreas operativa, administrativa; y, en los sistemas de agua potable y saneamiento

PRINCIPIO 9: *Las empresas deben alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medioambiente.*

• **Proyectos de Hidroelectricidad**

El objetivo es desarrollar pequeños y medianos proyectos de generación a través de la infraestructura con la que dispone la Empresa en todas las etapas funcionales del proceso del agua y el recurso

hídrico de manera óptima, tanto para el consumo humano como para la generación de energía. Su desarrollo se basa en principios de responsabilidad social y medio ambiental; y, contribuye con recursos económicos adicionales a la sostenibilidad financiera de la Organización.

Algunos proyectos se desarrollan conjuntamente con la Empresa Eléctrica Quito (EEQ) en el marco del Convenio de Cooperación Institucional y Capacidad Asociativa, suscrito en el 2011. A continuación un detalle de los proyectos:

PROYECTO	POTENCIA (kW)
MICROCENTRAL TANQUE CARCELEN	60
MICROCENTRAL TANQUE BELLAVISTA	212
CENTRAL CHALPI	7 600
CENTRAL EL TROJE	600
CENTRAL EL BATAN	3 100
CENTRAL PAPALLACTA	2 500
CENTRAL VINDOBONA	70 000
CENTRAL CAMARA 12	1 100
MICROCENTRALES PALLARES	574
MICROCENTRAL QUILLUGSHA	580

• **Mantenimiento e innovación tecnológica**

La rehabilitación o renovación de las redes y colectores del sistema de alcantarillado, se realiza con tecnología CIPP (Cured in Place Pipe), que consiste en renovar la tubería por medio de una manga de poliéster embebida de resina curada en sitio con agua caliente. Esta técnica disminuye el impacto en el entorno.

ANTICORRUPCIÓN

PRINCIPIO 10: *Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo el soborno y la extorsión.*



Conforme se deriva de la Filosofía Empresarial, uno de los valores que rige el accionar de todos los procesos que se desarrollan al interior de la EPMAPS es la Transparencia: “Actuamos con claridad y promovemos el pleno ejercicio del derecho de los ciudadanos de estar informados sobre el desempeño y accionar de su Empresa”.

- **En el ámbito de contratación pública:**

A fin de que todos los procesos se enmarquen dentro de la legalidad y transparencia, se brinda asesoría permanente a las diferentes áreas de la Empresa; así como a las Comisiones Técnicas, Sub Comisiones de Apoyo y usuarios internos en general, en los procesos precontractuales y contractuales de: Licitación, Cotización, Consultoría (Concurso Público, Lista Corta y Contratación Directa), Menor Cuantía; Subasta Inversa Electrónica, Régimen Especial, Procedimientos Especiales, Ínfimas Cuantías y Emergencias.

Por otra parte, en observancia de las nuevas regulaciones en materia de contratación pública se actualizó los modelos de pliegos para cada proceso de contratación, se emitió además normativa interna de aplicación que permite organizar y mejorar el manejo de los diferentes procedimientos de contratación en cada área de gestión.

Esto fue reconocido por dos años consecutivos por el Servicio de Contratación Pública (SERCOP), organismo rector en esta materia en el País, otorgándonos los premios “Mejor Desempeño en Contratación Pública 2012”, agosto 2012; “Mejor Desempeño en Contratación Pública 2013, Categoría E: Plan Anual de Compras (PAC) mayor a USD 25 millones”, agosto 2013.

- **Ética institucional**

La Empresa se rige bajo un Código de Ética desde 2011. Un nuevo Código fue revisado y aprobado por el Directorio en 2014, cuyas normas se encuentran ya en vigencia. Este Código promueve la inclusión social y el correcto comportamiento con la comunidad, además fortalece la cultura del servicio basado en la responsabilidad y la transparencia.

- **Políticas de comunicación y transparencia**

- Canales de comunicación

La EPMAPS considera que parte de la transparencia es la difusión de la información que genera, por esto la Dirección de Comunicación Social y Transparencia, para su ejercicio profesional y cumplimiento de las demandas y expectativas institucionales, estableció una política de transversalidad a todas las áreas de la organización, para ello cada gerencia cuenta con un corresponsal que asesora y ejecuta la gestión comunicacional.

La transparencia como valor institucional se basa también en el cumplimiento de lo establecido por la Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública -LOTAIP- con “la apertura del flujo de información social, política y económica de la organización, volviéndola accesible, certera y confiable para sus clientes internos y externos. Se incluyen las maneras y formas de informes institucionales de interés ciudadano.

- **Auditoría**

La EPMAPS cuenta con la Unidad de Auditoría Interna, su actividad independiente y objetiva, concebida para agregar valor y mejorar las operaciones de la Empresa. Evalúa el sistema de control interno, los procesos administrativos, técnicos, ambientales, financieros, legales, operativos, estratégicos y de gestión de riesgos, a través de las acciones de control establecidas en el Plan Anual de Control, conforme a la disposición de la Contraloría General del Estado lo cual agrega valor a la gestión institucional y asegura que la máxima autoridad y los servidores desarrollen sus actividades con apego a las normas vigentes. Todas las actividades de Auditoría son desarrolladas en observancia a las Normas Ecuatorianas de Auditoría Gubernamental.