



Red Pacto Mundial España
WE SUPPORT

Ibérica de Aparellajes

INFORME DE PROGRESO
2013



Ibérica de Aparellajes SL
Camino del mar s/n
Valencia

Tabla de Contenidos

- 01 | Carta de Renovación del Compromiso
- 02 | Perfil de la Entidad
- 03 | Metodología
- 04 | Análisis
 - Clientes
 - Empleados
 - Proveedores



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO



**Ibérica
de aparellajes**

Cno. del Mar, s/n.
Tel. 94 96 145 20 46
Telefax: 94 96 145 22 10
Web: <http://www.iberica.es>
E-mail: iberica@iberica.es
E-46130 MASAMA (BURJASSOT)
(VALENCIA) ESPAÑA

29-Octubre-2014

Ibérica de Aparellajes, S.L. apoya los diez principios del Pacto Mundial referente a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción. Mediante esta comunicación, expresamos nuestra intención de apoyar y desarrollar esos principios dentro de nuestra esfera de influencia. Nos comprometemos a hacer del Pacto Mundial y sus principios parte de la estrategia, la cultura y las acciones cotidianas de nuestra compañía, así como en involucrarnos en proyectos cooperativos que contribuyan a los objetivos más amplios de Desarrollo de las Naciones Unidas, en particular los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Ibérica de Aparellajes, S.L. comunicará claramente este compromiso a nuestras partes interesadas y al público en general.

Reconocemos que un requisito clave para participar en el Pacto Mundial es el envío anual de una Comunicación sobre el Progreso (CoP) que describe los esfuerzos de nuestra compañía para implementar los diez principios. Apoyamos la transparencia y la rendición de cuentas, y por lo tanto nos comprometemos a reportar el progreso de aquí a un año de haber ingresado al Pacto Mundial, y anualmente desde entonces, como lo indica la política de CoP del Pacto Mundial.

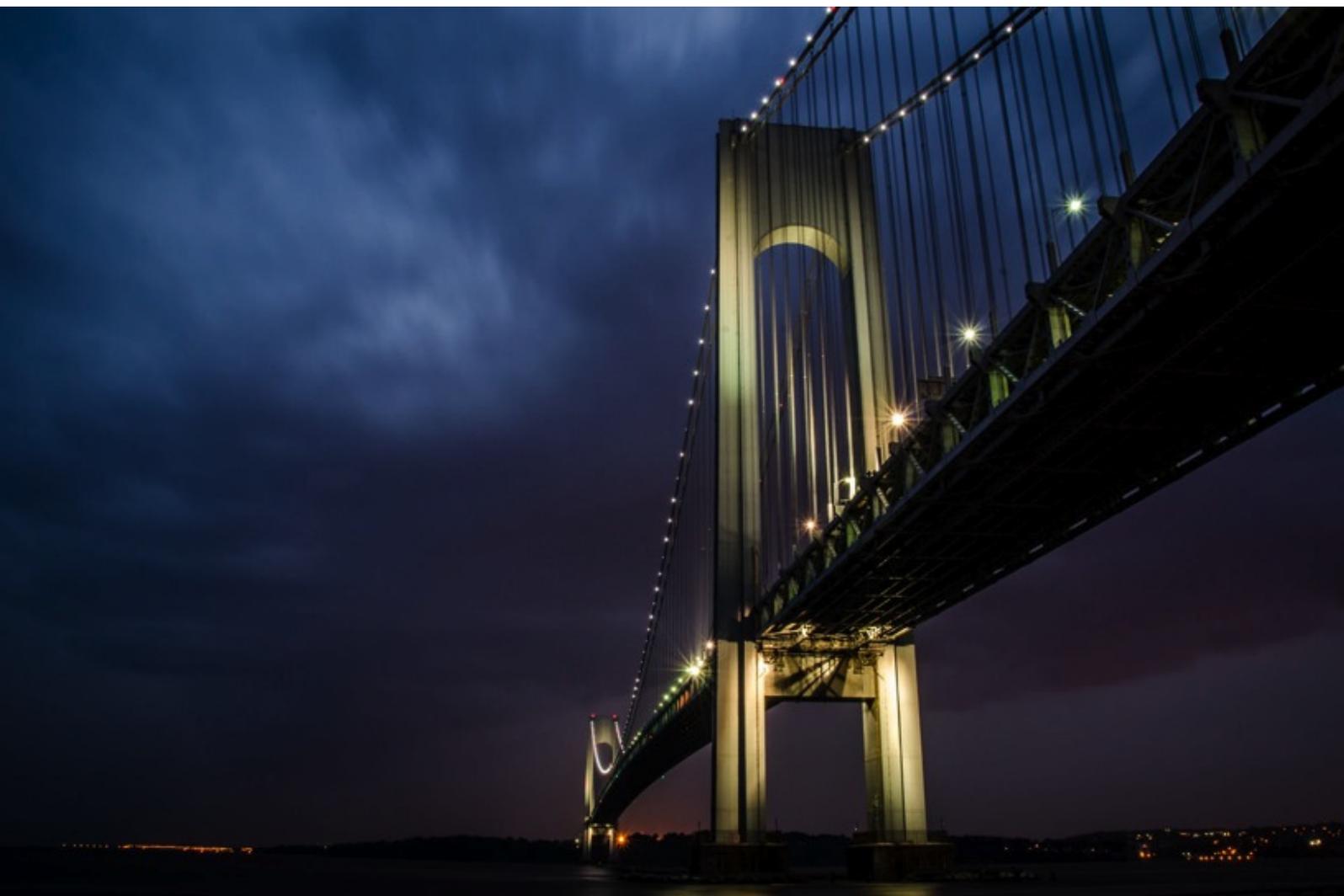
Atentamente,

Sr. Vicente Mora Delgado
Presidente

P.O.

JAIME PIQUER TAMARIT
DIRECTOR FINANCIERO





PERFIL DE LA ENTIDAD

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social)

Ibérica de Aparellajes SL

Tipo de empresa

PYME

Dirección

Camino del mar s/n

Localidad

Massamagrell

Provincia

Valencia

Comunidad Autónoma

Comunidad Valenciana

Dirección Web

www.iberapa.es

Nombre del máximo cargo ejecutivo

Vicente Mora Delgado

Persona de contacto

Laura Pérez

Número de empleados directos

40

Sector

Industria, Conglomerados y otros

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Fabricación material eléctrico Alta Tensión

Ventas / Ingresos

5.139.000€

Ayudas financieras significativas recibidas del gobierno (miles de euros):

0

Seleccionar los Grupos de Interés más significativos: (Los Grupos de Interés configuran su Informe de Progreso)

Clientes, Empleados, Proveedores

Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los Grupos de Interés

La empresa ha seleccionado sus grupos de interés en base al impacto que éstos ejercen sobre la actividad de la empresa.

Seleccione los países o regiones donde su empresa tenga presencia

Camerún, Marruecos, Senegal, Estados Unidos de América, México, Malí, Unión de Myanmar.

Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el Informe de Progreso) y sus posibles limitaciones, si existen

Actividades contempladas en la certificación del sistema de gestión integrado

¿Cómo ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?

Mediante un análisis previo, se han seleccionado los aspectos susceptibles de ejercer una mayor influencia sobre los distintos grupos de interés.

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso

Tanto en este segundo Informe como los siguientes, se difundirán a través de la página web de Global Compact y la web corporativa de la empresa.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

anual

¿Su entidad tiene actividades en países en vías de desarrollo?

No

¿Su entidad tiene proveedores en países en vías de desarrollo?

No

¿Su entidad tiene un alto impacto medioambiental?

No

ESTRATEGIA Y GOBIERNO

Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión

-Clientes: la empresa elabora una encuesta de satisfacción anual para conocer la percepción de los clientes y dar respuesta a sus necesidades. - Empleados: a través de las figuras de los representantes de los trabajadores y el delegado de

prevención, se han establecido diversos canales de comunicación entre los trabajadores de todos los niveles jerárquicos y la dirección de la empresa. - Proveedores: la relación entre los proveedores y la organización es continua, por lo que sus sugerencias y aportaciones son valoradas en el trabajo diario.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama

Naturaleza jurídica de la entidad: SL -El órgano de gobierno es el Consejo de Administración. -Del Presidente del Consejo depende el Director General, quien se encarga de supervisar la implantación de los 10 principios. -El Comité de Calidad, formado por el Director General y los responsables de departamento, se reúne trimestralmente para revisar el plan estratégico y sus objetivos. -El órgano de gobierno es el Consejo de Administración.

Indique si la junta directiva mide el progreso en la implantación de Los 10 Principios mediante indicadores

Si. En las reuniones del Comité de Calidad, el Director General supervisa los indicadores y objetivos relacionados con los 10 principios y que se encuentran integrados en el sistema de gestión. Posteriormente, la Dirección transmite al Consejo de Administración la información relevante en todos los ámbitos de la empresa.

Indique la estructura de gobierno y quién o quiénes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo.

-El órgano de gobierno es el Consejo de Administración. -Del Presidente del Consejo depende el Director General, quien se encarga de supervisar la implantación de los 10 principios. -El Comité de Calidad, formado por el Director General y los responsables de departamento, se reúne

trimestralmente para revisar el plan estratégico y sus objetivos. -El órgano de gobierno es el Consejo de Administración.

Organigrama

[Descargar elemento adjunto](#)

OBJETIVOS Y TEMÁTICAS DE NACIONES UNIDAS

Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos

y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)

No. Actualmente la empresa no tiene proyectos de este tipo.

MÁS INFORMACIÓN

Dirección Web

www.iberapa.es



METODOLOGÍA

El presente Informe de Progreso está basado en la metodología de reporting por grupos de interés. El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la RSE. La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual ha hecho necesario adquirir un compromiso sólido con los distintos grupos de interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial.

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la implantación integral de la RSE en el seno de cualquier organización. Esto permitirá a las entidades anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

La entidad que ha elaborado el siguiente Informe de Progreso ha desarrollado los siguientes pasos:

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar los desafíos más significativos para los grupos de interés seleccionados
3. Neutralizar estos riesgos o materializar las oportunidades con el establecimiento de:

Políticas: documentos formales plasmados por escrito que definen los valores y comunicaciones de la entidad detectados en la identificación de desafíos.

Acciones/Proyectos: las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

Herramientas de seguimiento: evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

Indicadores de seguimiento: datos cualitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

El Informe de Progreso está planteado en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando. El Informe de Progreso, es por tanto una demostración importante por parte de los firmantes del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus Principios.



ANÁLISIS

DERECHOS HUMANOS



6

Desafíos u Oportunidades contemplados

NORMAS LABORALES



5

Desafíos u Oportunidades contemplados

MEDIOAMBIENTE



3

Desafíos u Oportunidades contemplados

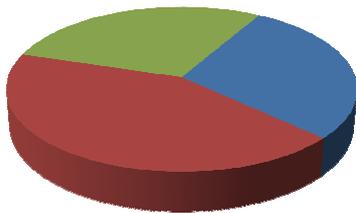
ANTICORRUPCIÓN



1

Desafíos u Oportunidades contemplados

Políticas aplicadas por grupos de interés



- Clientes
- Empleados
- Proveedores

CANTIDAD DE POLÍTICAS APLICADAS:

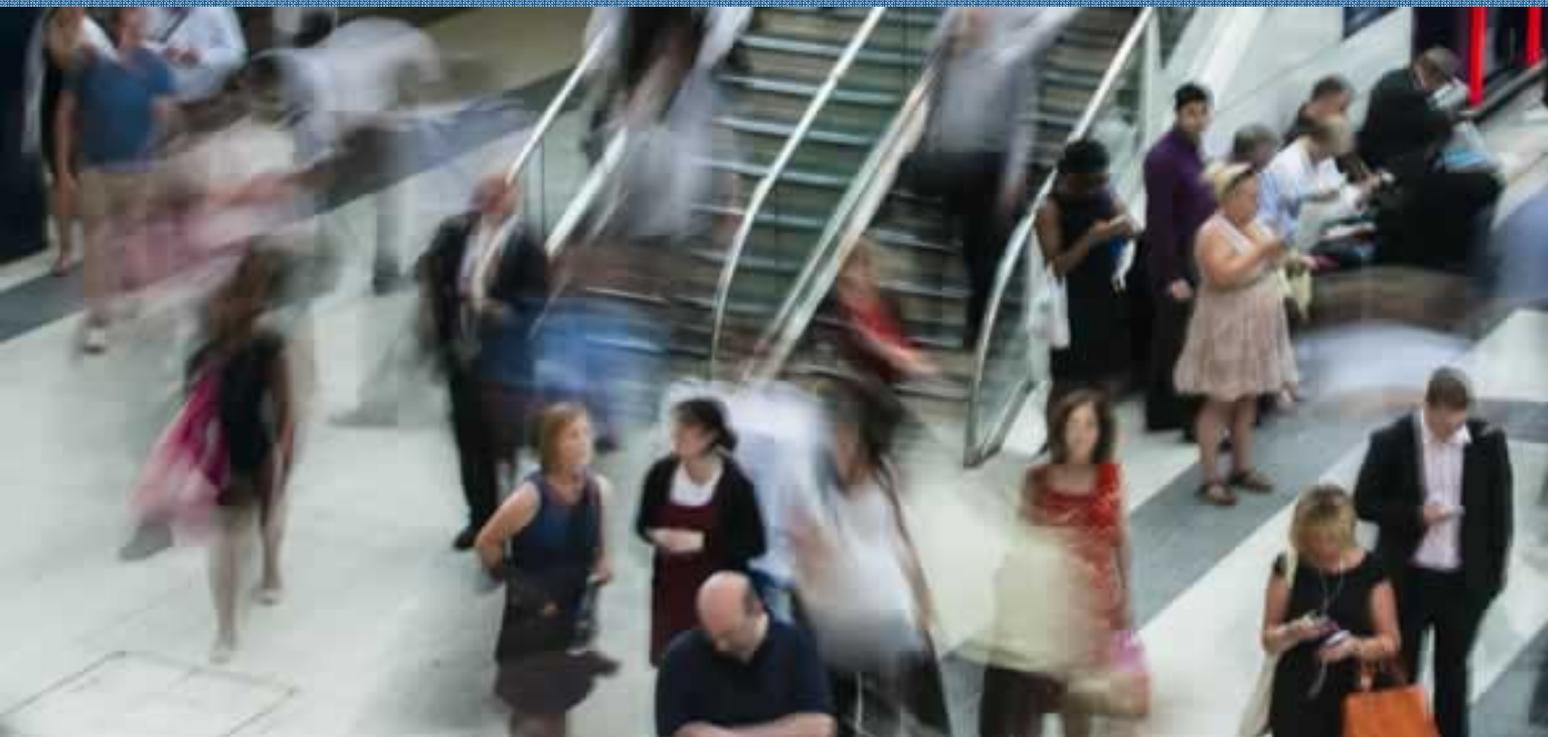
Clientes: 2
 Empleados: 3
 Proveedores: 2

CANTIDAD DE EMPRESAS EN TU SECTOR



2

GRUPO DE INTERÉS
CLIENTES



Satisfacción del cliente

Actualmente se realizan encuestas de satisfacción del cliente. Semanalmente se realizan reuniones entre los departamentos de Operaciones, Comercial y Dirección para analizar y corregir las desviaciones detectadas.

Satisfacción del cliente

Incorporación de las sugerencias de los grupos de interés en la estrategia de la empresa y en sus procesos de decisión.

Clientes: la empresa elabora una encuesta de satisfacción anual para conocer la percepción de los clientes y dar respuesta a sus necesidades.

Empleados: a través de las figuras de los representantes de los trabajadores y el delegado de prevención, se han establecido diversos canales de comunicación entre los trabajadores de todos los niveles jerárquicos y la dirección de la empresa.

Proveedores: la relación entre los proveedores y la organización es continua, por lo que sus sugerencias y aportaciones son valoradas en el trabajo diario.

Canales de Comunicación

Comunicación satisfacción clientes, proveedores y empleados

Clientes: se ha realizado la encuesta de satisfacción 2013. Proveedores: se registran las no conformidades detectadas durante el periodo. Empleados: se ha llevado a cabo la formación en prevención de riesgos

laborales a los trabajadores con personal a su cargo para contribuir de esta manera a la mejora de las condiciones de trabajo. Se ha puesto en funcionamiento un boletín de incidencias para agilizar la comunicación entre los empleados y Dirección a través del Responsable de Calidad.

Fomentar la calidad en la entidad a todos los niveles

Existe ya un sistema consolidado de No conformidades, Acciones preventivas, Acciones correctivas relacionadas con la Calidad. Aplicable a los productos y también al comportamiento del personal.

Buzón de sugerencias

Agilizar Comunicación Dirección- Empleados

Se ha puesto en funcionamiento un boletín de incidencias para agilizar la comunicación entre los empleados y Dirección a través del Responsable de Calidad.

Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad

Incrementar formación recordatorio a los empleados respecto Calidad, PRL y Medioambiente.

Incrementar formación de los trabajadores respecto a Calidad, PRL y Medioambiente.

GRUPO DE INTERÉS

EMPLEADOS



Falta de formación del empleado para el desarrollo de su actividad

La entidad ha realizado un diagnóstico en Derechos Humanos y ha identificado como riesgo una falta de información y formación sobre la prevención de riesgos laborales con sus empleados. El impacto de la entidad en este riesgo, sería el incremento del número de accidentes laborales.

PRL

Evaluación Anual

Falta de formación en el área de prevención de riesgos de aquellos trabajadores con personal a su cargo. Se llevó a cabo la formación en prevención de riesgos laborales a los trabajadores con personal a su cargo para contribuir de esta manera a la mejora de las condiciones de trabajo. Se puso en funcionamiento un boletín de incidencias para agilizar la comunicación entre los empleados y Dirección a través del Responsable de Calidad.

Porcentaje de empleados sobre el total que han recibido formación

Indicador de formación

Uno de los indicadores de calidad. Formación del trabajador en PRL, Calidad y Medioambiente.

Kit formativo de bienvenida

Formación de bienvenida del empleado

La empresa imparte formación al empleado a su llegada, relacionada con medioambiente, PRL y producción. Podría mejorarse el sistema de impartición de esta formación al menos en un 70% (por powerpoint)

Igualdad de género

Por el sector es difícil contratar mujeres y la empresa esta contratando mujeres en oficinas.

Plan de Igualdad

Integrar en la plantilla mayor número de mujeres. Pese a ser un sector tradicionalmente masculino, la empresa ha incorporado a mujeres en puestos de responsabilidad. En 2005 ninguna mujer ocupaba estos puestos; sin embargo, en el período 2013, el 22% de los puestos con responsabilidad directiva estaba desempeñado por mujeres. Se ofrece la posibilidad de cambio de horario para poder conciliar la vida familiar-laboral.

Porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo el Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad

Porcentaje anual por grupos

Se realiza el cálculo anualmente por grupos.

Evaluación

Evaluar porcentaje aumento mujeres contratadas. Se controla anualmente el porcentaje de mujeres contratadas.

Canales de Comunicación

Comunicación satisfacción clientes, proveedores y empleados

Informar a los empleados colocando comunicados al respecto en tableros de empleados.

Conciliación familiar y laboral

En la actualidad existe un horario especial para aquellos hombre y mujeres que lo necesitan para poder conciliar su vida familiar y laboral. No está definido por escrito. La Entidad realizará una mejora al respecto.

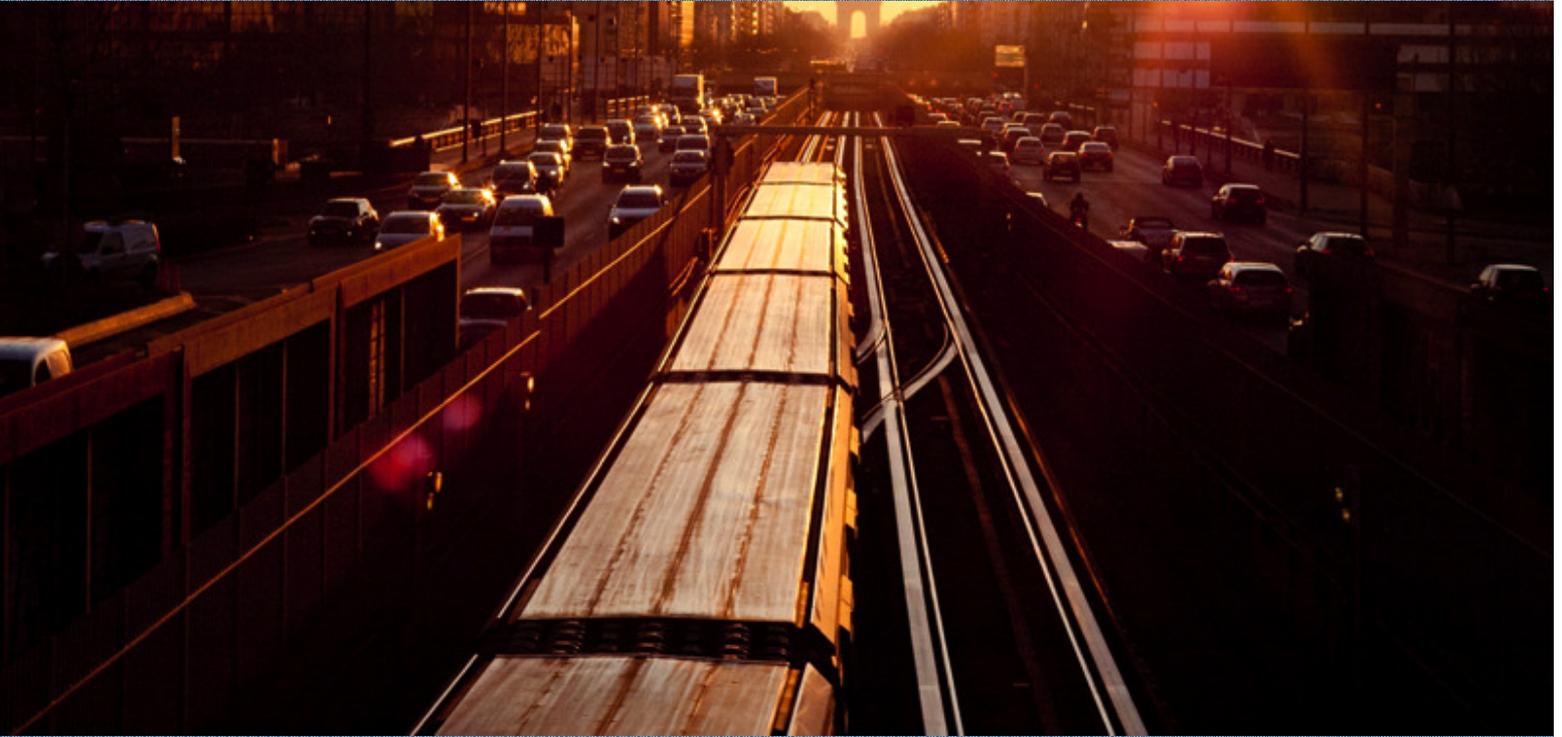
Política de RRHH

Plan de Igualdad

Integrar en la plantilla mayor número de mujeres.

GRUPO DE INTERÉS

PROVEEDORES



Mejorar el conocimiento de los proveedores en materia de RSE

-La empresa dispone de un procedimiento de evaluación de proveedores, de forma que para que sea homologado ha de superar dicho proceso. Se valora con la máxima puntuación el hecho de que el subcontratista cuente con un sistema de gestión certificado. -Durante el proceso de homologación de nuevos proveedores, se controla el cumplimiento del principio de derechos humanos. En proveedores de países en vías de desarrollo, durante el proceso de evaluación tb se exige el certificado del sistema de gestión ISO 9001, se realiza una visita o se solicita un informe a empresa externa.

Evaluación Anual

Falta de formación en el área de prevención de riesgos

de aquellos trabajadores con personal a su cargo.

Evaluación de proveedores

Mediante reuniones mensuales del Comité de Aceptación de Proveedores se evalúa el cumplimiento de los requisitos por parte de los subcontratistas. Se registran las No conformidades de los Proveedores detectadas mensualmente. El número de NC en proveedores ha de ser inferior a un máximo establecido.

Revisiones periódicas

Evaluar que los proveedores cumplen los requisitos exigidos a nivel de medioambiente, derechos humanos, etc.

La empresa evalúa mensualmente los proveedores.



Red Pacto Mundial España
WE SUPPORT

