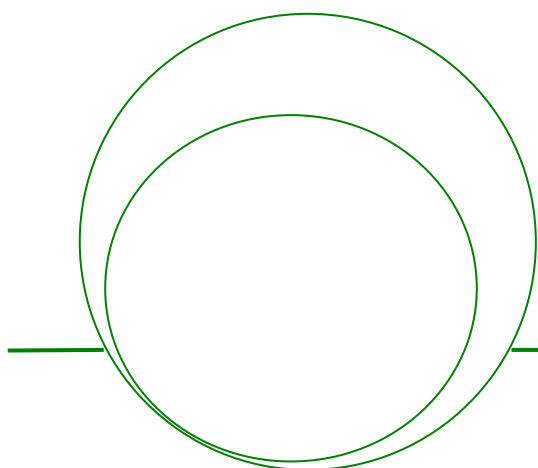


INFORME DE PROGRESO

2014



Madrid, 27 de Noviembre de 2014

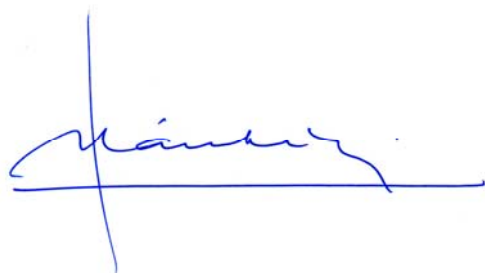
Estimados Sres.,

Desde EUROCONTROL presentamos nuestro tercer informe de Progreso, desde nuestra adhesión al Pacto Mundial y sus diez principios básicos, referentes a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción.

Desde nuestra adhesión es nuestro objetivo no solo manifestar el compromiso que mantenemos con el Pacto Mundial sino también involucrarnos en su promoción, por ello hemos continuado desarrollando y revisando de forma continua estos principios.

Por ello renovamos a través de esta declaración nuestro compromiso con los Diez Principios del Pacto Mundial, así como en la difusión de los mismos, tal como hemos venido realizando durante estos años.

Cordialmente



Francisco Sánchez-Asiaín

Presidente EUROCONTROL



ÍNDICE	Página
EUROCONTROL COMO ORGANIZACIÓN.....	4
PRINCIPIO 1. LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR Y RESPETAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES, RECONOCIDOS INTERNACIONALMENTE, DENTRO DE SU ÁMBITO DE INFLUENCIA.....	9
PRINCIPIO 2. LAS ENTIDADES DEBEN ASEGURARSE DE QUE SUS EMPRESAS NO SON CÓMPlices EN LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS.....	12
PRINCIPIO 3. LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA LIBERTAD DE AFILIACIÓN Y EL RECONOCIMIENTO EFECTIVO DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	14
PRINCIPIO 4. LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA ELIMINACIÓN DE TODA FORMA DE TRABAJO FORZOSO O REALIZADO BAJO COACCIÓN.....	16
PRINCIPIO 5. LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL.....	18
PRINCIPIO 6. LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA ABOLICIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN.....	20
PRINCIPIO 7. LAS ENTIDADES DEBERÁN MANTENER UN ENFOQUE PREVENTIVO QUE FAVOREZCA EL MEDIO AMBIENTE.....	22
PRINCIPIO 8. LAS ENTIDADES DEBEN FOMENTAR LAS INICIATIVAS QUE PROMUEVAN UNA MAYOR RESPONSABILIDAD AMBIENTAL.....	24
PRINCIPIO 9. LAS ENTIDADES DEBEN FAVORECER EL DESARROLLO Y LA DIFUSIÓN DE LAS TECNOLOGÍAS RESPETUOSAS CON EL MEDIO AMBIENTE.....	26
PRINCIPIO 10. LAS ENTIDADES DEBEN TRABAJAR CONTRA LA CORRUPCIÓN EN TODAS SUS FORMAS, INCLUIDAS EXTORSIÓN Y SOBORNO.....	28

EUROCONTROL COMO ORGANIZACIÓN

Datos de la Organización

En EUROCONTROL ofrecemos a nuestros clientes soluciones integradas en los ámbitos de inspección reglamentaria, mediciones y ensayos, asistencia técnica, auditoría, ingeniería y estudios técnicos, seguridad y salud laboral, consultoría y formación.

Más de 40 años de trayectoria avalan nuestra experiencia en el control y la garantía de calidad de todo tipo de materiales, equipos, componentes, servicios, instalaciones y plantas industriales. Desde nuestro nacimiento en 1973, hemos crecido junto con nuestros clientes, ampliando y adaptando nuestra cartera de servicios de acuerdo con la evolución de sus necesidades y respondiendo de manera personalizada cualquier tipo de cliente, independientemente de su tamaño o localización.

Nuestro mayor activo es nuestro equipo humano, actualmente formado por más de 850 personas. El equilibrio entre la polivalencia en áreas afines y el necesario grado de especialización de nuestra plantilla nos permite proporcionar a nuestros clientes el mejor servicio en nuestras diferentes delegaciones. Contamos con técnicos titulados en las disciplinas adecuadas para garantizar la calidad de los servicios de control y asesoramiento que desarrolla EUROCONTROL.

Hoy en día, EUROCONTROL, cuyo capital es 100% español, es una de las empresas líderes del mercado en el campo de la inspección, el control de calidad y la asistencia técnica en las áreas de Inspección Reglamentaria en Seguridad Industrial, Medio Ambiente y Naval, Prevención de Riesgos Laborales, Ensayos Acústicos, Telecomunicaciones, Caracterización de Residuos, Asistencia Técnica en Obra Civil, Edificación, Consultoría en Sistemas de Gestión, Eficiencia Energética, etc.

Todas sus actuaciones están inspiradas en principios profundamente arraigados de integridad, imparcialidad, fiabilidad y competencia profesional, con permanente atención en materia de I+D+i y por las nuevas tecnologías.

Tanto para el servicio a grandes como a pequeñas empresas, los recursos tecnológicos de EUROCONTROL cubren plenamente las necesidades de los proyectos, así como las certificaciones exigidas por los Reglamentos de Seguridad y las normas de más universal aceptación.

Principales datos

- Más de **40 años de experiencia**
- Más de **33 millones de euros** de facturación
- Más de **800 empleados**, de los cuales más de un **80% titulados**
- **Capital** 100% español
- Amplia cobertura geográfica:
 - o Más de **30 oficinas** en toda España y **presencia en todo el mundo**





- Más de **50.000 clientes**
- Más de **1.800 equipos de inspección**
- Más de **45.000 inspecciones reglamentarias** realizadas en 2013

Cobertura Geográfica

- **Nacional**

EUROCONTROL cuenta en la actualidad con una organización ubicada en más de 30 oficinas, distribuidas por todo el territorio nacional para garantizar un servicio próximo, dinámico y efectivo.

- **Internacional**

EUROCONTROL extiende su presencia al marco internacional a través de acuerdos de colaboración con distintas Organizaciones especializadas en los sectores que opera en todo el mundo.

Distribución de las Oficinas en territorio nacional





Nuestros valores

Los valores que nos definen y que marcan las bases de nuestra de nuestra cultura empresarial son los siguientes:

- **Competencia Técnica.** Somos una empresa fiable que garantiza su competencia técnica no solamente a través de la experiencia acumulada sino mediante el compromiso de cumplimiento de los distintos estándares que le son de aplicación (Normativa ISO, UNE, ASTM, etc.) y que sirvan para garantizar dicha competencia (Acreditaciones ENAC, certificaciones, ISO, etc.)
- **Satisfacción de clientes.** La razón de ser de EUROCONTROL está orientada a prestar unos Servicios de Alto valor añadido y a plena Satisfacción de sus clientes, en su sentido más amplio.
- **Responsabilidad Social.** Somos una Empresa comprometida con la Sociedad, consciente de las implicaciones derivadas de nuestras actividades en los distintos contextos –nacionales y locales- en los que opera, comprometida con el Desarrollo Sostenible, el Medio Ambiente y velando por las Normativas que le son de aplicación
- **Eficacia y Eficiencia.** El desarrollo de las distintas actividades que se desarrollan en la Sociedad están marcadas bajo criterios de Eficacia y Eficiencia, de manera que se trabaja para conseguir que consigan los objetivos previstos con los recursos disponibles y esto, a su vez, se consiga al menor coste posible, dentro de los estándares establecidos.
- **Respeto a las personas.** EUROCONTROL persigue que aflore todo el potencial de las personas que forman parte de la Sociedad, implicándolas en su actividad, para, de este modo, motivarlas e incrementar su compromiso con la organización.
- **Modernidad e Innovación.** Para satisfacer plenamente a sus clientes y generar cada vez mayor valor para ellos, EUROCONTROL diseña y gestiona de manera sistemática sus procesos, productos y servicios e introduce las mejoras necesarias en dichos procesos mediante la innovación, diseño y desarrollo de los mismos.
- **Descentralización.** En su concepción, EUROCONTROL se define como una Organización con múltiples emplazamientos para, de esta manera, poder conocer mejor la realidad de cada territorio en el que opera, jugando un papel importante en su Gestión la realidad de cada Zona.
- **Agilidad.** Dada la complejidad de su estructura Matricial (Centros de Trabajo, Líneas de Actividad), la agilidad en la toma de decisiones adecuadas es un factor importantísimo en la Sociedad, para lo cual se encuentra adecuadamente estructurada (en el plano organizativo)





Alianzas

EUROCONTROL es parte activa de diferentes asociaciones, encargadas de mantener y mejorar la calidad de los servicios y de ser los interlocutores ante determinados públicos de la empresa, como la Administración.

COTEC. Fundación para la Innovación Tecnológica

CLUSTER ENERGÍA. Cluster de la Energía del País Vasco

PTE – HPC. Plataforma Tecnológica Española del Hidrógeno y de las Pilas de Combustible

ASME. American Society of Mechanical Engineers

ASM. American Society for Microbiology

ASTM. American Section of the International Association for Testing Materials

AENOR. Asociación Española de Normalización y Certificación

AEGIC. Asociación Española de Grupos Empresariales de Inspección y Certificación

ASEICAM. Asociación de Entidades de Inspección de la Comunidad de Madrid

ASOCAN. Asociación de Organismos de control de Andalucía

AEND. Asociación Española de Ensayos No Destructivos

SEPR. Sociedad Española de Protección Radiológica

EUROLAB. Asociación Española de Laboratorios de Ensayo, Calibración y Análisis

A3e. Asociación de Empresas de Eficiencia Energética

ACECAI. Asociación centro de calidad ambiental

RSG. Recreational Craft Sectoral Group

Por otro lado, EUROCONTROL aporta la experiencia y el saber hacer de sus técnicos en diferentes grupos de trabajo relacionados con nuestras áreas de negocio, formando parte de sus comités y subcomités en calidad de presidentes, tutores o vocales.

AEGIC

- Seguridad Industrial
- Medio Ambiente
- Construcción
- Calidad





- Prevención de Riesgos Laborales
- Nuevos Servicios y Mercados
- Embarcaciones de Recreo
- Ensayos no Destructivos

PTE – HPC

- Almacenamiento y distribución de Hidrógeno, que a su vez forma parte del GEP (Grupo de Estrategia y Planificación)

CEOE

- Grupo de Trabajo de Edificación Residencial
- Comisión de Energía

ANEPA

- Comité Jurídico-Técnico.
- Subcomité de Construcción y Formación Preventiva.

a3e

- Miembro del Comité Directivo
- Participación activa en todos los grupos de trabajo de la Asociación, elaboración de documentos de investigación y participación en jornadas técnicas del sector.



DERECHOS HUMANOS

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

- **Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio**

Durante el periodo 2014 se han realizado las siguientes acciones para la protección de los derechos humanos:

- ◆ Se ha establecido un Código Ético y de Conducta que marca las pautas de comportamiento que los profesionales deben tener en el desarrollo de sus actividades y relaciones, tanto con el resto de trabajadores de EUROCONTROL como con el resto de Grupos de Interés (Clientes, Proveedores, Administración Pública, Competidores, Partners, etc.).
- ◆ Análisis de las necesidades de formación del personal y elaboración y ejecución del plan de formación desarrollado para poder dar cumplimiento a las necesidades detectadas para cada empleado, para que de esta forma tengan los conocimientos necesarios y puedan desarrollar su trabajo de forma adecuada.
- ◆ Revisión de la Política de RSC y el Plan de Igualdad
- ◆ Análisis de incidentes y accidentes laborales y formación a los trabajadores en la que se ha tratado esta temática.
- ◆ Informar a clientes sobre la seguridad de nuestros servicios por la garantía respaldada al tener diferentes reconocimientos externos (certificaciones, acreditaciones, autorizaciones...).
- ◆ En la revisión de ofertas se garantiza el cumplimiento de los derechos humanos fundamentales, asegurándose que no se maltratará al personal, se respetarán las horas y descansos necesarios para desarrollar las actividades.
- ◆ Se ha establecido un canal vía correo electrónico a través del cual el personal puede hacer llegar sus dudas y sugerencias.
- ◆ Difusión a los diferentes grupos de interés de EUROCONTROL de la importancia que tiene el garantizar que se respeten los derechos humanos fundamentales. Esto





se ha realizado poniendo medidas para los socios y colaboradores y observando el funcionamiento en las empresas de los clientes, para poderles dar orientación.

- **¿Cómo se han medido los resultados?**

- ◆ Se ha medido a través de la evaluación de las quejas y reclamaciones recibidas tanto por parte de los Grupos de Interés como del propio personal de EUROCONTROL, las cuales en ningún caso denuncian comportamientos que no estén basados en el respeto e igualdad entre los compañeros de trabajo y en las relaciones con los clientes y proveedores.
- ◆ En 2014 se ha renovado la certificación OHSAS del Sistema de Gestión de Calidad que hay implantado en EUROCONTROL bajo esta norma en todas las actividades y centros de trabajo. A través del cual se tiene en cuenta la protección de los derechos humanos.
- ◆ Se ha evaluado el cumplimiento del plan de formación establecido para este periodo, el cual se ha cumplido en un alto porcentaje, ya que se ha impartido al personal la mayoría de las acciones formativas propuestas y para las que no se han podido llevar a cabo se han justificado debidamente las causas y se han propuesto para el año siguiente. En este análisis también se ha tenido en cuenta la eficacia de las acciones formativas, en el que se ha llegado a la conclusión de su eficacia para el desarrollo del trabajo del personal, lo cual se ha traducido en la no recepción de quejas/reclamaciones por parte de los clientes, mejorando de esta forma la satisfacción del personal con el trabajo desarrollado.
- ◆ Respecto a la seguridad de los trabajos desarrollados para los clientes, se evalúa por la repetición de trabajos con los mismos clientes y por la no recepción de reclamaciones recibidas.
- ◆ En las visitas que se han realizado a las empresas de los clientes se ha investigado por parte del personal de EUROCONTROL el respeto por los derechos humanos que se llevan en dichas empresas, no detectándose ningún caso en el que se vean comprometidos.
- ◆ Para socios y colaboradores se ha evaluado que estén adheridos a los principios de los derechos humanos y en aquellos casos en los que no estaban se les ha solicitado alguna evidencia del compromiso para tomar medidas para hacerlo (tener o planificar la puesta en marcha de política de apoyo a los Derechos Humanos, código de conducta...).





Por tanto, se llega a la conclusión de que EUROCONTROL sigue en proceso de mejora en la protección de los derechos humanos.

- **Objetivos**

Los objetivos que se plantean para el siguiente periodo son los siguientes:

- ◆ Revisión del Código Ético y de Conducta para la mejora del mismo, solicitando al personal propuestas de mejora.
- ◆ Sensibilización / formación de los empleados sobre Derechos Humanos
- ◆ Mejora de las políticas establecidas, del plan de igualdad y del Código Ético y de Conducta para continuar garantizando la protección de los recursos humanos.
- ◆ Seguir potenciando la comunicación interna con los empleados para poder conocer los posibles riesgos que puedan afectar la protección de los recursos humanos
- ◆ Mantenimiento de certificación OHSAS
- ◆ Continuar con la difusión a los diferentes grupos de interés de EUROCONTROL de la importancia que tiene el garantizar que se respeten los derechos humanos fundamentales. Esto se realizará poniendo medidas para los socios y colaboradores y observando el funcionamiento en las empresas de los clientes, para poderles dar orientación.



DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIO 2: *Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.*

- **Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio**
 - ◆ EUROCONTROL a través de la puesta en marcha del Código Ético y de Conducta vela por el cumplimiento de los Derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua o cualquier otra condición.
 - ◆ EUROCONTROL cuenta con la política de seguridad y salud laboral “OHSAS”, a través de la que regula las relaciones con los proveedores basadas en el respeto a los Derechos Humanos.
 - ◆ En la evaluación de proveedores y subcontratistas se analiza si pueden vulnerar los derechos humanos, contemplando para ello en dicha evaluación si contemplan en su sistema alguna sistemática de RSC.
 - ◆ En la relación con los clientes se contempla que los mismos no vulneren los derechos humanos.
- **¿Cómo se han medido los resultados?**
 - ◆ Asociado a los procesos de selección de personal no se ha recibido ninguna queja o apelación, en el que el personal participante haya sentido que se hayan vulnerado los derechos humanos para el acceso al puesto de trabajo.
 - ◆ No se ha recibido ninguna denuncia en relación a comportamientos abusivos, vejatorios u ofensivos, o acoso por razón de nacimiento, raza, sexo, edad, discapacidad, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia, tanto internamente entre el personal de EUROCONTROL como con clientes y proveedores.
 - ◆ Mediante la evaluación de proveedores se evidencia como con respecto al periodo anterior se ha aumentado en el número de proveedores que cuentan con sistemáticas para proteger los derechos humanos.





- **Objetivos**

- ◆ Promover que los proveedores con los que contemos y los clientes y/o empresas con las que se trabaje se unan a la Red del Pacto Mundial.



NORMAS LABORALES

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

- **Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio**
 - ◆ Se ha desarrollado un Código Ético y de Conducta a través del cual se establece que el personal de EUROCONTROL dispone de total libertad para la afiliación sindical y la negociación colectiva, garantizándose de esta forma el apoyo y respeto por parte de los responsables de los diferentes centros de trabajo.
 - ◆ Realización de evaluaciones anuales personales mediante entrevista.
 - ◆ Se han continuado realizando las reuniones trimestrales con los representantes de los trabajadores, así como a petición de los representantes de los trabajadores, para tratar los temas que desde los trabajadores se necesitaban transmitir a la dirección y poder analizar y establecer acciones en el caso de que se considerasen necesarias.
 - ◆ Potenciación de la página Web del comité de empresa para que cualquier empleado pueda consultar y/o exponer aquellos asuntos para los que necesite ayuda o asesoramiento.
- **¿Cómo se han medido los resultados?**
 - ◆ No se han recibido quejas por parte de los trabajadores denunciando la prohibición por parte de los responsables de sus centros de trabajo para que no se afilien a sindicatos.
 - ◆ Se han evaluado los datos de las evaluaciones anuales personales mediante entrevista no detectándose en ningún caso problema en cuanto a la libertad de afiliación y se ha podido evidenciar como el personal hace uso y valora la página web del comité de empresa.





- ◆ En las reuniones trimestrales y/o en las que se han realizado a petición de los representantes de los trabajadores se ha realizado el seguimiento de las acciones propuestas en las reuniones anteriores, evidenciando su cumplimiento.
- **Objetivos**
 - ◆ Formación para los empleados en materia de derechos laborales y las políticas
 - ◆ Crear buzón de sugerencias para permitir a los empleados conocer e implicarse con la organización.
 - ◆ Incrementar la contratación de personal discapacitado.



NORMAS LABORALES

PRINCIPIO 4: *Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.*

- **Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio**
 - ◆ La legislación española ya contempla el cumplimiento estricto de este principio, anulando cualquier posibilidad de realizar contratos que vulneren este principio.
 - ◆ En EUROCONTROL está establecido, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, un convenio colectivo específico que garantiza que no se vulnera este principio, por lo que el trabajo forzoso o bajo coacción no es un factor de riesgo en nuestra entidad.
 - ◆ A través de la creación del Código ético y de conducta en EUROCONTROL se refuerza el rechazo a los trabajos forzados o bajo coacción, tanto en la propia empresa, como con clientes y proveedores.
 - ◆ Se tiene implantada el referente Internacional de Riesgos Laborales OHSAS, mediante la cual se controla que este factor de riesgo no se produzca.
 - ◆ Realización de encuestas psicosociales al personal en las que se contemple este factor.
 - ◆ Con respecto a los clientes se ha analizado que en sus organizaciones se respeten los derechos laborales y no se realicen los trabajos bajo coacción.
- **¿Cómo se han medido los resultados?**
 - ◆ En el análisis de las encuestas que se han realizado al personal no se ha detectado ningún caso en el que el personal considere que se les está sometiendo a trabajos forzados o bajo coacción.
 - ◆ A través de realización de visitas por parte del departamento de prevención propio a los diferentes centros de trabajo y de auditores internos especializados no se han detectado casos de trabajo forzoso o bajo coacción.





- ◆ Durante la realización de los trabajos y en las reuniones de negociación con clientes se ha tenido en cuenta que en sus organizaciones se repiten los derechos laborales y no se realicen trabajos bajo coacción, no detectándose casos que lo puedan poner en duda. En algunos de los casos se ha podido comprobar como las empresas clientes tenían establecidas también medidas para garantizar estos puntos.
- **Objetivos**
 - ◆ Visitas a los centros por el personal del servicio de prevención propio
 - ◆ Realización de entrevistas al personal en las que se contemple este factor.
 - ◆ Realizar auditorías internas en EUROCONTROL para comprobar que no se producen situaciones de trabajo forzoso ni bajo coacción.
 - ◆ Continuar controlando a los clientes para ver si en sus organizaciones se respetan los derechos laborales y no se realizan los trabajos bajo coacción.
 - ◆ En el caso de colaboración con otras entidades, se realizarán auditorías o visitas para comprobar que no se llevan a cabo prácticas que vulneren los derechos laborales.



NORMAS LABORALES

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

- **Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio**

- ◆ La legislación española ya contempla el cumplimiento estricto de este principio, anulado cualquier posibilidad de realizar contratos que vulneren este principio.
- ◆ No obstante de lo reseñado anteriormente, en EUROCONTROL el trabajo infantil no es un factor de riesgo debido a que el tipo de actividad a la que se dedica (alta cualificación técnica) hace que no se contrate a trabajadores menores de edad, por tanto no existe riesgo y no procede la toma de acciones.
- ◆ A través del Código Ético y de Conducta se destaca que no es posible contratar ni trabajar con proveedores que contraten a personas que estén por debajo de la edad legal, reforzándose de esta forma las pautas que ya estaban establecidas en nuestra organización.

- **¿Cómo se han medido los resultados?**

- ◆ Por la evaluación del personal contratado durante el año, se corrobora que en EUROCONTROL no se contrata a menores de edad.
- ◆ Por la evaluación de proveedores que se realiza se ha comprobado que no se ha trabajado con proveedores que contraten a personas que estén por debajo de la edad legal.
- ◆ Se ha controlado por parte del personal que los clientes con los que trabajamos y las empresas con las que colaboramos no tienen trabajando a menores de edad, ya que no se ha recibido por parte de los empleados de EUROCONTROL información que denuncie esta situación, tal y como se establece en las pautas dadas.





- **Objetivos**

- ◆ Se continuará en cumplimiento de la legislación española sin contratar a menores de edad
- ◆ Se seguirá vigilando que tanto en clientes, como proveedores, así como en empresas con las que se colabore tampoco se realice trabajo por menores de edad.



NORMAS LABORALES

PRINCIPIO 6: *Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.*

- **Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio**

- ◆ Mediante la creación e implantación del Código Ético y de Conducta se refuerza la contribución para que el entorno laboral se base en el respeto e igualdad entre los compañeros de trabajo y en las relaciones con los clientes y proveedores, para que en ningún caso se lleven comportamientos discriminatorios por sexo, edad, religión, ideas políticas, nacionalidad...
- ◆ En el caso de la contratación de proveedores se ha tenido en cuenta si en sus organizaciones se apoya la abolición de prácticas discriminatorias, para ello se ha evaluado el personal que conforma su organización, primando que haya una distribución equitativa del personal (sin tener en cuenta sexo, edad, nacionalidad...) y se ha valorado el establecimiento de políticas que garantizan este punto.
- ◆ Se ha realizado un análisis de las contrataciones y despidos realizados observando que en los mismos no se ha tenido en cuenta la condición religiosa, ideas políticas, así como la nacionalidad u origen del personal.
- ◆ Durante este periodo, se ha continuado con la implantación y seguimiento del plan de igualdad desarrollado en la empresa.
- ◆ Aumentar la contratación de mujeres.
- ◆ A través del responsable de seguridad y salud se lleva a cabo la gestión de las acusaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación.
- ◆ Se ha contemplado en el Plan de Prevención de la Sociedad la influencia del género , para analizar la implicación del mismo en los riesgos en determinados tipos de trabajo, no determinándose riesgo adicional a los distintos puestos de trabajo en virtud del género.
- ◆ En las ofertas de empleo que se han realizado se ha garantizado que no se producía discriminación, abriendo las mismas a todo el personal dispuesto a





ocupar el puesto, sin tener en cuenta la edad, sexo, condición religiosa... de los candidatos.

- **¿Cómo se han medido los resultados?**

- ◆ Durante el 2014 se ha comprobado como el número de mujeres contratadas ha sido superior al de hombres
- ◆ Para el caso de situaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación, durante el 2014 no se ha detectado que se haya producido ninguno.
- ◆ Se ha comprobado cómo no se ha tenido en cuenta la condición religiosa, ideas políticas, nacionalidad u origen del personal para la asignación de los diferentes puestos de trabajo, desarrollando cada persona el puesto de trabajo más adecuado a la formación que cada una posee.

- **Objetivos**

- ◆ Formación y sensibilización del personal en materia de abolición de prácticas de discriminación en el empleo
- ◆ Revisión del plan de igualdad para reforzar las medidas para que no se produzcan prácticas de discriminación en el empleo
- ◆ Con respecto a los clientes, se vigilará que no se den prácticas de discriminación en el empleo cuando se esté en sus instalaciones.
- ◆ Continuar con ningún caso de discriminación, acoso, abuso o intimidación, para ello se da formación al personal en RSC.
- ◆ Contratación de personas con discapacidad.
- ◆ Se seguirá teniendo en cuenta la contratación de proveedores si en sus organizaciones se apoya la abolición de prácticas discriminatorias, para ello se evaluará el personal que conforma su organización, primando que haya una distribución equitativa del personal (sin tener en cuenta sexo, edad, nacionalidad...).



MEDIO AMBIENTE

PRINCIPIO 7: *Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.*

- **Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio**
 - ◆ Mantenimiento de la ISO 14001.
 - ◆ Reciclaje de los residuos generados en los diferentes emplazamientos (papel, pilas, tóner...).
 - ◆ Realización de los trabajos desde dispositivos electrónicos, lo que lleva aparejado una disminución de la utilización de papel
 - ◆ Se continua con el sistema de optimización de viajes, para el personal que para desarrollar su trabajo tiene que viajar. Se ha creado un plan de viaje de coches compartidos, de esta forma se reduce el consumo de gasóleo y por consiguiente de emisiones de gases a la atmósfera.
 - ◆ Formación continua al personal en materia de medio ambiente.
 - ◆ Se ha comenzado a utilizar en algunos centros papel reciclado.
- **¿Cómo se han medido los resultados?**
 - ◆ En 2014 se ha superado con éxito la auditoría externa (AENOR) de 14001, en donde se evalúan, por un Organismo independiente estos resultados.
 - ◆ En los diferentes centros se han dispuesto contenedores específicos para el reciclaje de los diferentes residuos que se generan (contenedor para papel, para tóner...) y el personal los utiliza para desecharlos.
 - ◆ Como consecuencia de la realización de los trabajos a través de dispositivos electrónicos, se ha podido comprobar como en 2014 se ha reducido el consumo de papel y se ha mejorado garantizando siempre la calidad del servicio prestado.
 - ◆ En cuanto a la mejora introducida en la gestión de viajes compartidos con coches de empresa, se mantiene la disminución en el consumo de gasóleo y por ende, de





las emisiones a la atmósfera, ya que se han estado realizando por diferentes empleados visitas a clientes coincidiendo en ruta y vehículo. Esto se ha medido analizando las facturas asociadas al consumo de combustibles fósiles de todos los coches de empresa

- **Objetivos**

- ◆ Mantener la certificación en ISO 14001.
- ◆ Ampliar a más líneas de actividad la sistemática de realización de trabajos a través de dispositivos electrónicos
- ◆ Utilización de herramientas informáticas para realizar reuniones vía web, de esta forma se disminuye el número de viajes y por tanto de utilización de medios de transporte, lo que se traduce en una reducción de emisiones de gases a la atmósfera.
- ◆ Aumentar el número de centros que utilizan papel reciclado
- ◆ Seguir potenciando la optimización de viajes mediante coches compartidos.
- ◆ Continuar con el sistema de separación de residuos generados (papel, toner...).



MEDIO AMBIENTE

PRINCIPIO 8: *Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.*

- **Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio**
 - ◆ Mantenimiento del sistema de gestión ambiental ISO 14001 que permite detectar y analizar los potenciales riesgos en materia ambiental.
 - ◆ Cumplimiento de la política de gestión ambiental.
 - ◆ Establecimiento de un Código Ético y de Conducta en el que se refuerzan las pautas a seguir para apoyar el respeto al medio ambiente.
 - ◆ Revisión de la señalización en las oficinas de las temperaturas a las que se tienen que regular los aires acondicionados en invierno y verano según el Reglamento Térmico de los edificios.
 - ◆ Establecer programa de iniciativas en materia de medio ambiente, para que el personal pueda realizar propuestas que mejoren el impacto en el medio ambiente de la entidad, a través de un buzón de sugerencias. De esta forma, se implica directamente al personal en la toma de acciones.
 - ◆ Potenciar por parte del personal de EUROCONTROL la importancia de tener establecido algún sistema de gestión ambiental en las visitas que realizan en las instalaciones de los clientes.
 - ◆ Revisión de la señalización para recordar la correcta gestión energética, para que en el caso de que haya salas desocupadas, no se tengan las luces encendidas.
 - ◆ En la evaluación de proveedores uno de los puntos que se verifican es si poseen algún sistema de gestión ambiental implantado en su empresa.
- **¿Cómo se han medido los resultados?**
 - ◆ En 2014 se ha superado con éxito la auditoría externa (AENOR) de 14001, en donde se evalúan, por un Organismo independiente estos resultados.





- ◆ A través el consumo energético se ha seguido realizando el seguimiento de las medidas establecidas para verificar si continúan siendo eficaces, llegando a la conclusión de que se siguen tomando dichas pautas, ya que el consumo en Kw/hora continua reduciéndose.
 - ◆ En las visitas que se realizan a los diferentes centros por parte de los auditores se ha podido comprobar cómo están visibles los carteles indicando las temperaturas a las que se deben regular los aires acondicionados, así mismo, en el caso de que éstos estuviesen en funcionamiento se ha corroborado el cumplimiento con las indicaciones de dichos carteles.
 - ◆ Igualmente se ha comprobado cómo siguen estando a la vista los carteles sobre la correcta gestión energética y se ha confirmado que cuando hay salas desocupadas no hay luces encendidas ni dispositivos electrónicos en funcionamiento.
 - ◆ Se ha comprobado como algunos clientes tras la contratación de algún servicio han comenzado a tomar medidas para garantizar que el impacto de su organización en la naturaleza sea el menor posible para de esta forma minimizar el daño que se pueda causar para el Medio Ambiente.
 - ◆ Se han recibido propuestas de mejora por parte del personal para reducir el impacto en el medio ambiente, como ejemplo de ello ha sido la puesta en marcha de reuniones vía web y la realización de trabajos con dispositivos electrónicos.
 - ◆ En las evaluaciones realizadas a los proveedores se ha comprobado como cada vez hay menos proveedores que no tengan establecido algún sistema en el que contemplen el respeto al medio ambiente.
- **Objetivos**
 - ◆ Seguir potenciando el programa de iniciativas en materia de medio ambiente, para que el personal pueda realizar propuestas que mejoren el impacto en el medio ambiente de la entidad, a través de un buzón de sugerencias. De esta forma, se implica directamente al personal en la toma de acciones.
 - ◆ Mantener la certificación en ISO 14001.
 - ◆ Formación continua al personal en plantilla y formación al personal nuevo en materia de sensibilización y respecto por el Medio Ambiente.



MEDIO AMBIENTE

PRINCIPIO 9: *Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.*

- **Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio**
 - ◆ Utilización de tablet para realizar los trabajos de inspección
 - ◆ Utilización de plataformas para las acciones formativas internas, así se disminuye el número de desplazamientos por parte del personal para asistir a los cursos, lo que lleva aparejado una reducción en los consumos de combustibles fósiles.
 - ◆ Se han desarrollado procedimientos y se han dado pautas para garantizar que se realizan las tareas de revisión necesarias a los equipos que se utilizan para la ejecución de los trabajos (calibración, verificación, mantenimiento, reparación...), de esta forma se disminuye la compra de equipos y por consiguiente, se respeta el medio ambiente al no necesitar renovarlos tan frecuentemente. De esta forma el consumo de materias primas, combustibles fósiles... para la construcción de dichos equipos se disminuye.
 - ◆ Se ha realizado auditoría energética en más centros de EUROCONTROL para valorar las mejoras tecnológicas con respecto al medio ambiente.
 - ◆ Se han continuado realizando informes, comunicaciones, ponencias en los diferentes sectores en los que actúa para seguir difundiendo entre los empleados y clientes las mejoras que se pueden llevar a cabo en materia de medio ambiente.
 - ◆ EUROCONTROL es una empresa de servicios y para poder ser respetuosa con el medio ambiente, sigue con el sistema de renting de coches para poder renovarlos con frecuencia por coches más nuevos y respetuosos con el medio ambiente, para de esta forma no tener una flota de vehículos anticuada y contaminante.
- **¿Cómo se han medido los resultados?**
 - ◆ En el caso utilización de la plataforma de formación se ha medido a través de las encuestas realizadas al personal asistente, siendo positiva la valoración por parte de los empleados de nuestra organización.





- ◆ Se ha comprobado como la eficaz gestión que se está realizando de los equipos de trabajo ha llevado aparejada una reducción en la compra del número de equipos durante el 2014 con respecto a años anteriores y por tanto, un menor impacto ambiental.
 - ◆ Como consecuencia de la auditoría energética, algunos de los centros se han trasladado a instalaciones más eficientes desde el punto de vista ambiental, ya que en algunos de los casos los consumos energéticos eran muy elevados por deficiencias en la iluminación.
 - ◆ Se han evaluado los resultados de las encuestas realizadas a los clientes, obteniendo resultados positivos para los mismos en el tema ambiental.
 - ◆ En 2014 se ha continuado con el sistema de renting, procediéndose en algunos de los centros a la renovación de los vehículos.
-
- **Objetivos**
 - ◆ Continuar con la realización de auditoría energética al resto de oficinas de EUROCONTROL por el departamento de consultoría energética, para poder valorar si es necesario tomar alguna acción de mejora tecnológica con respecto al medio ambiente, en cada una de ellas.
 - ◆ Evaluar y adquirir productos y equipos para algunos de los tipos de trabajo que sean más respetuosos con el medio ambiente.



ANTICORRUPCIÓN

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

- **Acciones desarrolladas durante el presente ejercicio**
 - ◆ Se ha elaborado un Código Ético y de Conducta en el que se contempla cómo actuar para evitar la corrupción en el trabajo diario del personal y evitar de esta forma que se den casos de extorsión y sobornos.
 - ◆ Realización de auditorías
 - ◆ Se han aplicado la política y procedimientos documentados para controlar que no se produzca corrupción, extorsión, soborno...
- **¿Cómo se han medido los resultados?**
 - ◆ Se ha realizado auditoría de cuentas por personal externo a nuestra Organización en la que se ha comprobado que no se dan casos de pagos, en efectivo o en especie, o comisión ilegal por parte de los clientes que puedan estar relacionados con conductas corruptas.
 - ◆ En la evaluación que se realiza de los proveedores no se ha detectado que en ningún caso se haya recibido por parte de los mismos descuentos u otro tipo de atenciones para que EUROCONTROL o su personal pueda obtener beneficio.
 - ◆ A través del departamento de gestión interna se ha llevado a cabo el seguimiento de este principio, para el cual durante el año 2014 no se ha detectado que se incumpla la política establecida para evitar la corrupción.
- **Objetivos**
 - ◆ Dar formación a todos empleados de EUROCONTROL para reforzar el compromiso contra la corrupción y recordar las pautas establecidas de cómo actuar en caso de corrupción, que se establecen tanto en la política contra la corrupción como en el Código Ético y de Conducta .
 - ◆ Continuar realizando las auditorías de cuentas por personal externo a EUROCONTROL.

