

Informe de progreso Atecsol 2015

Perfil de la entidad: Atecsol Soldaduras S.L.

Dirección: Carretera General Km 2.5

Dirección web: www.atecsol.com

Alto cargo: Jose Luis Abad, Director Gerente

Fecha de adhesión: 03/12/2008

Número de empleados: 24

Sector: Metales y minería

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios: Calderería de precisión y soldaduras especiales

Ventas / Ingresos:

Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:

Desglose de Grupos de Interés: Empleados, Proveedores, Clientes, Comunidad, Gobierno, medio ambiente.

Desglose de otros Grupos de Interés: Autoridades locales, entidades comunitarias, instituciones educativas

Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés: Colectivos que mantienen una relación directa o indirecta con la empresa

Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos: España

Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen: España

¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso? Las acciones han estado enmarcadas de acuerdo al Plan Estratégico de negocio, medioambiental y de proceso. Según la relevancia para el negocio y los mecanismos que se han utilizado para tener un impacto positivo en el entorno de la compañía y los grupos de interés, como la utilización de maquinaria con eficiencia energética.

Como se está difundiendo el Informe de Progreso: A través del correo electrónico y la página web de la compañía.

Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo: Ninguno

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: 2015

Fecha de la memoria anterior más reciente: 2011

Ciclo de presentación del Informe de Progreso: Anual

Estrategia y gobierno

Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión: Comunicación directa y constante con los grupos de interés. Sin embargo, tenemos implementados el análisis de PQR (peticiones, quejas y reclamos) y medimos la satisfacción del empleado por la aplicación de encuestas. De acuerdo a las peticiones, realizamos las acciones pertinentes para su satisfacción.

Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo: La empresa tiene un gerente unipersonal, quien es el responsable en su totalidad de la implementación de los 10 principios en la empresa y supervisa la toma de decisiones, además de motivar y sensibilizar para que los empleados cumplan con las políticas de la empresa. No existe una junta directiva pero existe una estructura que establece los encargados de las diferentes áreas que son: Gerencia, Dpto. de Calidad, Dpto. de Medio Ambiente, Dpto. Administrativo, Dpto. Técnico/Planificación, Dpto. Compras/Comercial, Dpto. Producción, Dpto. Técnico Comercial, Almacén, Control de Calidad.

Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores: Actualmente no existen indicadores de medición para los diez principios, aunque constantemente estos se tienen presentes dentro de la gestión empresarial, buscando siempre que esta sea sostenible ambiental, social y económicamente. Desde la gerencia se examinan

las acciones de los grupos de interés, con el fin de que estas cumplan con las políticas empresariales.

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.): Actualmente no se están llevando a cabo proyectos conjuntos con ninguna organización perteneciente a Naciones Unidas. Sin embargo, todas las acciones que se llevan a cabo dentro de la compañía se enmarcan siempre en el respeto constante a los derechos humanos buscando generar impactos que vayan más allá de la normatividad vigente. Se busca siempre también propender al desarrollo humano bajo los preceptos del PNUD, y a buscar alcanzar la sostenibilidad, y aplicar las iniciativas de Global Compact en la definición de los objetivos estratégicos de la empresa.

Si bien no son convenios aunados a temáticas de Naciones Unidas, estamos inscritos en la Red de Empresas Cántabras que ponen en práctica los principios de RSC, tenemos convenios con entidades formativas con el fin de ofrecer plazas para el periodo de prácticas de los estudiantes. En otros casos, recibimos estudiantes y ofrecemos visitas guiadas en nuestras instalaciones como parte de su proceso de aprendizaje y formación. Tenemos alianzas con el COIE (Oficina de Empleo) y ofrecemos contrato de prácticas por 6 meses, remuneradas y con todas las garantías laborales. De la misma manera, ofrecemos formación dual (FPDUAL), donde hemos tenido empleados que estudian y trabajan, alternando su tiempo entre las dos actividades, con contrato laboral por 2 años. Porque nuestro interés es ayudar a construir profesionales plenamente capacitados en este mercado tan competitivo.

Más información

Notas:

Dirección web: <http://www.atecsol.com/wprincipal.htm>

Implantación otros Grupos de Interés:

Día de publicación del Informe: 30.09.2015

Responsable: Enrique Abad

Tipo de informe: A

- **Principio 1**

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

Diagnóstico:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C111)

Respuesta: Si, se ha realizado un diagnostico en materia de posibles riesgos laborales. Además de estos posibles riesgos no se ha detectado ninguna forma de posible vulneración en derechos humanos al interior de la compañía.

Implantación: Como medida preventiva ante posibles riesgos de este tipo, se realiza un control estricto sobre el manejo de los equipos de protección individual, máquinas e instalaciones. Así mismo de forma constante se capacita a los trabajadores en seguridad industrial, como en sistemas de prevención según su función y puesto de trabajo. De igual manera, se les otorga toda la indumentaria necesaria para el desempeño en el cargo.

Políticas:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa? (P1C2I1)

Respuesta: Si

Implantación: En el plan estratégico de la compañía que se encuentra publicado en la página web se proclaman los valores bajo los cuales se rigen las acciones de la compañía.

Acciones:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P1C3I1).

Respuesta: SI

Implantación: La empresa apoya la libre asociación y la negociación colectiva de los empleados teniendo en cuenta sus opiniones por medio de encuestas periódicas y atiende a las solicitudes realizadas por los empleados.

Así mismo ha incorporado al grupo de trabajadores algunas personas con discapacidad, previa inducción y formación, buscando siempre ser incluyente y apoyar la abolición de prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

Seguimiento y medición de impactos:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos (P1C4I1)

Respuesta: SI


Implantación: Se realizan auditorías específicas a nuestros proveedores en donde se les hace seguimiento para evaluar que cumplan entre otros aspectos con el respeto a los derechos humanos.


A nivel interno se realizan periódicamente encuestas a los empleados que sirven como insumo para contribuir constantemente a las mejoras y crear un buen clima laboral para todos.


Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad (P1C5I1).

Respuesta: 90 %

Implantación: No se cubre el 100% por existir personal de reciente contratación.

|  Diagnóstico | | |
|---|--|---|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |
| Empleados | De tipo laboral debido a las funciones que desempeñan. | Reducir al máximo los posibles riesgos laborales que puedan sufrir los empleados mediante un plan de formación periódico. |
| Proveedores | Posible vulneración de DDHH en el interior de su compañía. | Trabajar únicamente con proveedores que cumplan y respeten los derechos humanos |

|  Políticas | | |
|---|----------------------|---|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |
| Empleados | Valores y principios | Tener un equipo altamente cualificado, que se sienta involucrado y participe activamente de todas las actividades y acciones de la empresa. |
| Proveedores | Valores y principios | Verificar que los proveedores compartan las mismas políticas de RSC de la empresa. |

|  Acciones | | |
|--|---|---|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| Empleados | Apoyo a la libre asociación y negociación con los empleados | Llevar a cabo procesos participativos que tenga en cuenta la opinión de todo el equipo de la empresa. |

| | | |
|-----------|--|--|
| Comunidad | Incorporación laboral de personas con discapacidad | Ser una empresa incluyente que apoya la abolición de prácticas de discriminación en el empleo y ocupación. |
|-----------|--|--|

| Seguimiento | | |
|-------------------|------------------------------------|---|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos |
| Empleados | Buzón de sugerencias | Tener mecanismos de comunicación con todos los empleados para tener en cuenta su opinión. |
| Proveedores | Auditorias | Verificar el respeto de los derechos humanos por parte de los proveedores. |

- **Principio 2**

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

Diagnóstico:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P2C111)

Respuesta: Si

Implantación: Se realizan auditorias periódicas en donde se evalúa si los proveedores cumplen o tienen riesgo de vulneración de DD.HH. Sin embargo, nuestra cadena de valor esta en Europa por lo que además de las auditorias se parte del supuesto de que los proveedores cumplen con los DD.HH.

Políticas:

¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C211)

Respuesta: Si

Implantación: La selección de productos y proveedores se realiza según los estándares de la ISO 9001. Además de la definición de principios éticos acordes al respeto de los DD.HH expuestos anteriormente, existe también un Manual de Calidad y medio ambiente en donde se definen los mecanismos de aplicación y políticas de la compañía en RSE en materia ambiental.

Acciones:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P2C3I1)

Respuesta: Si


Implantación: Informar a los proveedores de las No Conformidades detectadas en los productos recepcionados y realizar el seguimiento posterior. Además se tiene en cuenta que como proveedores haya un cumplimiento de la ley, como en el pago puntual de los empleados, incluyendo la Seguridad Social de los mismos y las obligaciones tributarias exigidas.


Seguimiento y medición de impactos:


Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C4I1)


Respuesta: Si

Implantación: 90% de los proveedores dispone de la ISO 9000.

|  Diagnóstico | | |
|---|----------------------------------|-----------|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |
| Proveedores | No se ha detectado ningún riesgo | |

|  Políticas | | |
|---|----------------------------|---|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |
| Proveedores | Manual de Calidad ISO 9001 | Definir unos códigos éticos, ambientales y de calidad en nuestras relaciones comerciales, con nuestros proveedores. |

|  Acciones | | |
|--|----------|--|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| Proveedores | RSE | Verificar que nuestros proveedores asuman el cumplimiento de sus obligaciones legales. |

|  Seguimiento | | |
|---|------------------------------------|-----------|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos |
| Empleados | | |

- **Principio 3**

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

Diagnóstico:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos (P3C1I1)

Respuesta: No

Implantación: Cumplimos con el estatuto de los trabajadores y las leyes laborales Españolas. Nuestros empleados tienen un representante sindical y estamos adscritos al convenio colectivo.

Políticas:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C2I1)

Respuesta: No.

Implantación: La comunicación con los empleados es directa. Ellos tienen acceso a la gerencia y pueden manifestar abiertamente sus inquietudes, dudas y solicitudes. La medición del clima laboral, si se realiza mediante encuestas para facilitar la expresión de inconformidades.

Acciones:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P3C3I1)

Respuesta: No

Implantación: Se ha establecido el dialogo directo para la intervención de temas importantes entre empleado – empleador.

Seguimiento y medición de impactos:


¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalos (P3C4I1)


Respuesta: Si.

Implantación: Existen dos vías para conocer los aspectos anteriores: Buzón de sugerencias y Encuestas sobre satisfacción de los empleados.

Resumen de Implantación:

|  Diagnóstico | | |
|---|---------------------------------------|--|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |
| Empleados | No tenemos riesgo | |
|  Políticas | | |
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |
| Empleados | Convenio Colectivo Política de RSE | Otorgar libre expresión y asociación de los empleados, como lo exige la Ley. |

|  Acciones | | |
|--|----------|---|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| Empleados | RSE | Establecer el dialogo directo con los empleados en el marco de la confianza y el respeto. |

|  Seguimiento | | |
|---|--|--|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos |
| Empleados | Buzón de sugerencias y aplicación de encuestas sobre satisfacción. | Otorgar a los empleados la posibilidad de ser escuchados ante posturas, opiniones, sugerencias y críticas sobre el funcionamiento de la empresa. |

- **Principio 4**

Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Diagnóstico:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. (P4C111)

Respuesta: No

Implantación: No, nuestro trabajo no supone riesgo. Nos encargamos de cumplir con la normativa en seguridad e higiene en el trabajo, además respetamos la integridad de nuestros empleados y les suministramos los implementos necesarios para realizar su trabajo. Además nos aseguramos por tener un ambiente de trabajo cálido, amable y apto para que estén a gusto.

Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C211)

Respuesta: Si.

Implantación: Para nosotros es importante que nuestros empleados estén a gusto en su lugar de trabajo, por lo que facilitamos la conciliación personal y laboral mediante la flexibilización de los horarios laborales. Propendemos por cumplir la normatividad vigente, pagando de acuerdo a las categorías y ofrecemos contratos estables que además inviten a nuestros empleados a un mejor desarrollo profesional.

Políticas:

¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? (P4C311)

Respuesta: SI

Implantación: Se cumple con el convenio colectivo y los contratos laborales.

Acciones:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P4C4I1)

Respuesta: No

Implantación: Cumplimos el convenio colectivo, por tanto no hay riesgo de incumplimiento





Seguimiento y medición de impactos:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos. (P4C5I1)

Respuesta: No

Implantación: Al ser una empresa pequeña la dirección es conocedora de las políticas y situación de los trabajadores. Al implementar la comunicación directa y otorgar confianza a los empleados, conocemos de cerca sus necesidades y requerimientos, tratando de satisfacerlos en la medida de las posibilidades, porque nos interesa que haya un índice alto de motivación en su desempeño laboral. A su vez, somos quienes promovemos dichas políticas, porque consideramos innecesario los mecanismos de control.

Resumen de Implantación:

|  Diagnóstico | | | |
|---|--|-----------|--|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos | |
| Empleados | Mujeres embarazadas en plantilla Personal con responsabilidades familiares. Personas que quieran desarrollar su carrera profesional (formación). | | |
| | | | |
|  Políticas | | | |
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos | |
| Empleados | Contrato de trabajo Convenio Colectivo | Ninguno | |
| | | | |
|  Acciones | | | |
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos | |
| Empleados | Convenio Colectivo | Ninguno | |
| | | | |
|  Seguimiento | | | |
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos | |
| Empleados | | | |

- **Principio 5**

Las entidades deben apoyar la erradicación infantil.

Diagnóstico:

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.(P5C1I1)

Respuesta: No

Implantación: Nuestros proveedores cumplen con la Normativa Española y además nos aseguramos que no tengan contacto con empresas que cumplan estas prácticas.

Políticas:

¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil? (P5C2I1)

Respuesta: No

Implantación: No consideramos necesario implantar una política específica ya que se cumple estrictamente con la legislación vigente en esta materia.





Acciones:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio. (P5C3I1)

Respuesta: No

Implantación: Al no incumplir ni Atecsol ni sus proveedores la legislación en esta materia no consideramos necesaria definir una acción concreta.

Resumen de Implantación:

|  Diagnóstico | | |
|---|---|-----------------|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |
| Empleados | No tenemos riesgo | |
|  Políticas | | |
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |
| Empleados | Convenio Colectivo Política de RRHH Política de RSE | Ninguno |
|  Acciones | | |
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| Empleados | No tenemos acción concreta | No es necesario |
|  Seguimiento | | |
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos |
| Empleados | | |

- **Principio 6**

Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Diagnóstico:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P6C1I1)

Respuesta: No

Implantación: El mayor riesgo al que estamos sometidos es el de la discriminación laboral por cuestiones de género. Somos una empresa que acepta y valora la diversidad, contamos con empleados de distintas nacionalidades y están legalmente contratados.

Políticas:

¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? Descríbalos. (P6C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Mantenemos convenios de colaboración con entidades de formación de personas con discapacidad para facilitar su integración laboral mediante la realización de prácticas en la empresa. Además tenemos convenios con entidades formativas para que estudiantes realicen su periodo de prácticas con nosotros, a su vez tenemos alianzas con la oficina de empleo de la Universidad de Cantabria y con la FP Dual. Consideramos que el sistema educativo debe combinar los procesos de enseñanza y aprendizaje para la construcción de una formación profesional integral.

Acciones:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P6C3I1)

Respuesta: No

Implantación: Desarrollar un plan de igualdad en la empresa, para la prevención y resolución de conflictos de trabajo.

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma. (P6C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: Existe personal de distinto sexo en los mismos puestos de responsabilidad y con la misma remuneración económica. Además realizamos programas de formación para el ascenso laboral y otorgarle al empleado oportunidad de crecimiento. Las capacitaciones son de acuerdo a las categorías y teniendo en cuenta los perfiles de cada cargo y sus funciones.

Seguimiento y medición de impactos:

Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C5I1)

Directivos frente a empleados: 10 %

Directivos mujeres: 4 %

Directivos hombres: 3 %

Mujeres: 3 %

Hombres: 21 %

Mayores de 45 años: 4 %

Menores de 30 años: 4 %
Empleados no nacionales: 5 %
Empleados con contrato fijo: 7 %
Empleados con contrato temporal: 14 %
Implantación: 7%

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C6I1)

Respuesta: No

Implantación: No se encuentran visibles, pero están publicados en la página web. Se tiene contemplado colocar de manera visible en sitios estratégicos de la empresa, afiches y/o carteles que describan la estructura de la empresa.

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C7I1)

Respuesta: 0

Implantación: Hasta el momento no hemos recibido señalamientos de este tipo.

Resumen de Implantación:

|  Diagnóstico | | |
|---|--|---|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |
| Empleados | Discriminación de género | |
|  Políticas | | |
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |
| Empleados | Política de Integración Social Convenio COIE y FP Dual. | Potenciar la integración laboral de colectivos en riesgo de exclusión y fomentar la formación profesional integral. |
|  Acciones | | |
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| Empleados | Proyecto de inserción laboral Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades | Implantación de un plan de Igualdad. |
|  Seguimiento | | |
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos |
| Empleados | No se publica | ninguno |

- **Principio 7**

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

Acciones:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P7C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Actualmente estamos certificados con la ISO 14001. Contamos con una política clara de Medio Ambiente y Calidad y constantemente estamos evaluando nuestros procesos mediante auditorías que nos permiten analizar datos, realizar acciones correctivas y preventivas y además mejorar los procesos. Realizamos talleres formativos medioambientales con nuestros empleados y nuestra maquinaria cumple con los estándares de protección ambiental en el cuidado energético.

Seguimiento y medición de impactos:

Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales. (P7C2I1)

Respuesta: 40

Implantación: Divididas en talleres de formación a empleados en el manejo medioambiental interno y externo, como en las auditorías a nuestros proveedores.

Resumen de Implantación:

| Diagnóstico | | |
|--------------------------|--|-------------------------------------|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |
| No especificado | | |
| Políticas | | |
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |
| No especificado | | |
| Acciones | | |
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| Empleados Proveedores | Sensibilización y formación en materia | Aplicación de los principios de RSE |
| Seguimiento | | |
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos |
| No especificado | | |

- **Principio 8**

Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Diagnóstico:

Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad. (P8C1I1)

Respuesta: No

Implantación: Aunque el mayor riesgo que podemos disponer es el desconocimiento de la normativa exigida en nuestro manual de MMAA según la certificación ISO 14000, por parte de los nuevos empleados, nos hemos asegurado de compartir y realizar los talleres formativos a fin de que haya un conocimiento amplio sobre nuestras políticas medioambientales.

Políticas:

¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? (P8C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Disponemos de ISO 14001. Además hemos realizado cambios en nuestra infraestructura, utilizando bombillos de poco consumo, reciclaje de papel, y nuestras maquinas son recientes, lo que indica que favorecen el bajo consumo energético.

Acciones:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P8C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Realizamos anualmente auditorias para evaluar nuestra certificación ISO 14001.

Seguimiento y medición de impactos:

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

Electricidad: 30000

Agua: 2400

Papel: 1500


Implantación: Como objetivo permanente y recogido en nuestro plan estratégico se encuentra la reducción del consumo de estos conceptos. Para ello se implementan medidas.

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C5I1)

Respuesta: SI

Implantación: Cumplimiento de los requisitos exigidos en la ISO 14001.

Resumen de Implantación:

|  Diagnóstico | | |
|---|--|-----------|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |
| No especificado | Falta de conocimientos sobre la contaminación que genera la actividad de | |

|  Políticas | | |
|---|---|---|
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |
| Empleados | Sistemas de gestión medioambiental (SGMA) | Conocimiento y empoderamiento de las políticas de cuidado medioambiental. |

|  Acciones | | |
|--|----------|--|
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| Empleados | RSE | Exigir a nuestros proveedores el cumplimiento de la normativa. |

|  Seguimiento | | |
|---|---|---|
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos |
| Empleados | Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los Responsable de Medioambiente | Cumplir con los estándares de la ISO 14001 y garantizar la aplicación de las políticas del cuidado responsable. |

- **Principio 9**

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

Acciones:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P9C1I1)

Respuesta: Si

Implantación: Hemos adquirido nueva maquinaria más eficiente energética y ambientalmente, mejorando la producción y ahorrando consumo. A su vez, hemos optimizado el uso del papel y tenemos proyectado la construcción de una planta de aguas residuales para la optimización de los residuos. Hacemos uso de la luz natural y además el área de RSE se está implantando en la empresa como nuevo departamento, porque nos interesa ser socialmente responsables.


Seguimiento y medición de impactos:


Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. (P9C2I1)


Respuesta: 5


Implantación: Situación económica desfavorable para la inversión

Resumen de Implantación:

| | | | |
|---|---------|-----------|--|
|  Diagnóstico | | | |
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos | |
| No especificado | | | |

| | | | |
|---|-----------|-----------|--|
|  Políticas | | | |
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos | |
| No especificado | | | |

| | | | |
|--|---|---|--|
|  Acciones | | | |
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos | |
| No especificado | Implementación de políticas de protección medioambiental en la empresa. | Mejora de la eficiencia energética, la producción y se ahorra en consumo. | |

| | | | |
|---|------------------------------------|-----------|--|
|  Seguimiento | | | |
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos | |
| No especificado | | | |

- Principio 10

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

Diagnóstico:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto (P10C111)

Respuesta: No

Implantación: Por ser una empresa unigerencial y pequeña, es fácil de identificar las practicas poco profesionales en las que podrían incurrir empleados, sobre todo los beneficios personales de podrían intentar obtener los mandos altos sobre los operarios, sin embargo hasta el momento no se ha manifestado ningún episodio de esta categoría.

Políticas:

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

Respuesta: No

Implantación: Consideramos que una de las ventajas es que al ser una empresa privada, nuestros convenios particularmente son con entidades universitarias para el suministro de estudiantes en prácticas y/o empleados que estén estudiando al mismo tiempo. No tenemos convenios políticos y hacemos veedurías de nuestros proveedores por tanto mantenemos controlado el ingreso de nuestro personal y además conocemos de cerca nuestras alianzas corporativas.

Acciones:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P10C3I1)

Respuesta: No

Implantación: Desde la gerencia nos encargamos de ser veedores de todo nuestro personal y de verificar que se cumplan con las políticas organizacionales, desde nuestra misión y visión, a fin de que todos nuestros empleados conozcan los valores corporativos que nos identifican.

Seguimiento y medición de impactos:

Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad(P10C4I1)

Empleados: 0

Proveedores: 0

¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción? (P10C5I1)

Respuesta: No

Implantación: Ninguna

Resumen de Implantación:

|  Diagnóstico | | |
|---|-------------------------------------|---|
| Grupos de Interés | Riesgos | Objetivos |
| Empleados | Favoritismos | |
| Proveedores | Competencia desleal Favoritismos | |
|  Políticas | | |
| Grupos de Interés | Políticas | Objetivos |
| Empleados | No tenemos política concreta | Realizar control periódico del clima laboral y promover los valores corporativos. |
| Proveedores | No tenemos política concreta | |
|  Acciones | | |
| Grupos de Interés | Acciones | Objetivos |
| Empleados | No tenemos acción concreta | Realizar control periódico del clima laboral y promover los valores corporativos. |
| Proveedores | No tenemos acción concreta | |
|  Seguimiento | | |
| Grupos de Interés | Seguimiento y medición de impactos | Objetivos |
| Empleados | No tenemos seguimiento | Ninguno |
| Proveedores | No tenemos seguimiento | Ninguno |