
INFORME DE COMUNICACIÓN DE PROGRESO
LIMPIEZAS NOULAS, S.L.
2014-2015

DECLARACIÓN DE APOYO CONTINUO

H.E. Ban Ki-moon
Secretario General
Naciones Unidas
New York, NY 10017
USA

Estimado Sr. Secretario General,

Me complace comunicarle que Limpiezas Noulas, S.L., en adelante Noulas, 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 nuestro entorno de actuación. Asumimos el Pacto Mundial y sus principios como parte de nuestra cultura y para ello, Noulas se compromete a compartir esta información con nuestros Grupos de Interés y a hacer llegar con la regularidad establecida por la Política de COP del Pacto Mundial el Informe de Comunicación de Progreso, donde intentaremos plasmar con absoluta transparencia los esfuerzos de nuestra Organización por implementar los diez principios. Esto incluye:

- Declaración de apoyo continuo al Pacto Global firmada por el Director General / Gerente / C.E.O.
- Estado de las acciones asociadas a la planificación, desarrollo, implementación, control, análisis y/o mejora de los diez principios del Pacto Global que la Organización haya llevado a cabo (o planea ejecutar en el futuro inmediato).
- Resultados. Medición del grado de avance respecto del estado de implementación y/o rendimiento a través de diferentes indicadores, u otras medidas cualitativas o cuantitativas.

Atentamente,
Víctor Navarro Honrubia
Director Gerente / C.E.O.

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre de la Organización: Limpiezas Noulas, S.L.

Dirección: Polígono Industrial La Mina Calle Nº1 Parcela Nº11
12520 Nules [Castellón] España

Dirección web: www.limpiezasnoulas.es

Número de empleados: 15

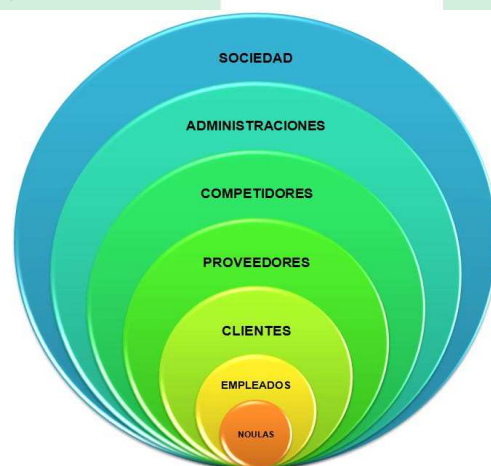
Fecha de adhesión: 07-07-2014

Altos cargos: Eduardo Pardo Domenech – Consejero Delegado
Víctor Navarro Honrubia – Director Gerente / C.E.O.

Sector: Limpieza y Mantenimiento Industrial, y Transporte de Residuos Peligrosos y No Peligrosos.

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios: servicios de mantenimiento industrial técnico y transporte de residuos

Desglose de Grupos de Interés:



Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés: Aquellos que de una manera u otra tienen o pueden tener cierta influencia en el devenir de la Organización.

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

¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso? Visualizando el potencial impacto que sobre los diez principios del Pacto Mundial pudiesen tener dichos asuntos.

Como se está difundiendo el Informe de Progreso: A través de la Web.

Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo: Si

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: 2014-2015

Ciclo de presentación del Informe de Progreso: Anual

Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión: Al ser una empresa pequeña el principal canal de comunicación utilizado con clientes y proveedores es el correo electrónico donde recibimos todas las sugerencias o comunicados de dichos grupos de interés. Disponemos de un procedimiento para la recepción, análisis y toma de medidas para dichas sugerencias y comunicados, orientando nuestra organización hacia la satisfacción de los mismos. La comunicación con nuestros empleados, por el momento, se realiza de forma verbal y directa, es la mejor forma de evitar suspicacias.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama: Disponemos de un Manual de Calidad donde están definidas todas las funciones y responsabilidades principales, apareciendo en el organigrama las siguientes funciones:

- Dirección Gerencia.
- Finanzas - Administración.
- Operaciones - Producción.
- Excelencia..

Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores: Al ser este nuestro primer año, disponemos de una pequeña batería de indicadores con pocos datos. En futuros informes de progreso iremos aumentando el número de indicadores, demostrando nuestro compromiso con la RSE.

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 tenemos proyectos de colaboración.

Más información

Día de publicación del Informe: 01-07-2015

Responsable: Víctor Navarro Honrubia

Tipo de informe: A

PRINCIPIOS

Anualmente realizamos la evolución de la implantación de los 10 principios básicos y adoptamos medidas de mejora.

PRINCIPIO I

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

Nuestro compromiso: aunque la Política de Derechos Humanos y Principios Laborales ya se ha hecho pública como tal, lleva poco tiempo en la web, hecha pública como tal, pero si se encontraba redactada, aprobada y publicada una Política de Excelencia que recoge idénticos principios y/o directrices marcadas por la Dirección de Limpiezas Noulas, S.L. en su afán de mejorar día tras día no solo como profesionales sino también como personas.

De la misma manera, Limpiezas Noulas, S.L cuenta desde el 31 de mayo de 2014 con un Código Ético y/o de Conducta que ha sido aprobado por la dirección general de la empresa y refrendado / ratificado por todos y cada uno de los empleados y empleadas de la Organización.

Su principal objetivo es integrar el cumplimiento de los derechos humanos universales en nuestras políticas, estrategias y en general, en nuestra cultura.

Al ser este nuestro primer año, disponemos de una pequeña batería de indicadores con pocos datos. En futuros informes de progreso iremos aumentando el número de indicadores, demostrando nuestro compromiso con la RSE.

Indicador I1. Definición, aprobación y puesta en marcha de la Política de Derechos Humanos y Principios Laborales.

Indicador I1.1 Número de versiones / modificaciones de la Política de Derechos Humanos y Principios Laborales.

Indicador I1.2. Número incidencias asociadas a incumplimiento/s de la Política de Derechos Humanos y Principios Laborales.

	2014		2015	
Indicador I1	-	-	100%	<input checked="" type="checkbox"/>
Indicador I1.1	-	-	2	<input checked="" type="checkbox"/>
Indicador I1.2	-	-	0	<input checked="" type="checkbox"/>

Datos hasta Septiembre 2015.

PRINCIPIOS

PRINCIPIO II

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

Nuestro compromiso: aunque la Política de Derechos Humanos y Principios Laborales ya se ha hecho pública como tal, lleva poco tiempo en la web, hecha pública como tal, pero si se encontraba redactada, aprobada y publicada una Política de Excelencia que recoge idénticos principios y/o directrices marcadas por la Dirección de Limpiezas Noulas, S.L. en su afán de mejorar día tras día no solo como profesionales sino también como personas.

En este sentido nuestra empresa no realiza ninguna acción directa. Los Clientes y Proveedores que componen nuestros grupos de interés son líderes reconocidos en sus sectores y forman parte del Pacto Mundial por lo que estimamos que el riesgo de que se incumpla este principio es mínimo.

Nuestros proveedores son de ámbito local y creemos que no existe riesgo de que vulneren los Derechos Humanos. Aún así dentro de nuestros compromisos se encuentra trabajar con proveedores y socios que estén cada vez más comprometidos con los Derechos Humanos.

En futuros informes de progreso iremos aumentado el número de indicadores, demostrando nuestro compromiso con la RSE.

Indicador II1. % Grupos de Interés cuentan con acciones asociadas a los Principios del Pacto Mundial.

	2014		2015	
Indicador II1	100%	<input checked="" type="checkbox"/>	100%	<input checked="" type="checkbox"/>

Datos hasta Septiembre 2015.

PRINCIPIOS

PRINCIPIO III

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

Nuestro compromiso: aunque la Política de Derechos Humanos y Principios Laborales ya se ha hecho pública como tal, lleva poco tiempo en la web, hecha pública como tal, pero si se encontraba redactada, aprobada y publicada una Política de Excelencia que recoge idénticos principios y/o directrices marcadas por la Dirección de Limpiezas Noulas, S.L. en su afán de mejorar día tras día no solo como profesionales sino también como personas.

No disponemos de una Política documentada propia como tal en relación a la libertad de afiliación de sus trabajadores y el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva, si que entendemos que esta podría ser asociada a una forma de discriminación concreta, y esto si lo hemos incluido en nuestra Política de Derechos Humanos y Relaciones Laborales, además, tenemos el compromiso firme de cumplir con la legislación laboral y social en relación dichos derechos.

Aseguramos el cumplimiento de la legalidad vigente a través de! convenio sectorial que está en vigor y mantenemos un canal de comunicación abierto con todos nuestros empleados.

Aunque entendemos que no existe riesgo de incumplimiento de este principio, al ser este nuestro primer año, disponemos de una pequeña batería de indicadores con pocos datos. En futuros informes de progreso iremos aumentando el número de indicadores, demostrando nuestro compromiso con la RSE.

Indicador III1. % Empleados y empleadas que se rigen bajo el Convenio Provincial establecido.

	2014		2015	
Indicador III1	100%	<input checked="" type="checkbox"/>	100%	<input checked="" type="checkbox"/>

Datos hasta Septiembre 2015.

PRINCIPIOS

PRINCIPIO IV

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

Nuestro compromiso: aunque la Política de Derechos Humanos y Principios Laborales ya se ha hecho pública como tal, lleva poco tiempo en la web, hecha pública como tal, pero si se encontraba redactada, aprobada y publicada una Política de Excelencia que recoge idénticos principios y/o directrices marcadas por la Dirección de Limpiezas Noulas, S.L. en su afán de mejorar día tras día no solo como profesionales sino también como personas.

El trabajo forzoso no es un factor de riesgo en nuestra empresa, que aplica con rigurosidad las condiciones de trabajo establecidas en el Convenio colectivo y en el Sistema de Prevención de Riesgos laborales, pero a pesar de ello, hemos creído conveniente incluirlo dentro de nuestra Política de Derechos Humanos y Principios Laborales.

En relación a la conciliación nuestra organización permite que las personas que así lo necesiten dispongan de un horario flexible para conciliar el trabajo con la vida familiar.

Al ser este nuestro primer año, disponemos de una pequeña batería de indicadores con pocos datos. En futuros informes de progreso iremos aumentando el número de indicadores, demostrando nuestro compromiso con la RSE.

Indicador I1. Definición, aprobación y puesta en marcha de la Política de Derechos Humanos y Principios Laborales.

Indicador IV1 % Empleados / empleadas con horario flexible para conciliación laboral.

	2014		2015	
Indicador I1	-	-	100%	<input checked="" type="checkbox"/>
Indicador IV1	100%	<input checked="" type="checkbox"/>	100%	<input checked="" type="checkbox"/>

Datos hasta Septiembre 2015.

PRINCIPIOS

PRINCIPIO V

Las empresas deben apoyar la erradicación efectiva del trabajo infantil.

Nuestro compromiso: aunque la Política de Derechos Humanos y Principios Laborales ya se ha hecho pública como tal, lleva poco tiempo en la web, hecha pública como tal, pero si se encontraba redactada, aprobada y publicada una Política de Excelencia que recoge idénticos principios y/o directrices marcadas por la Dirección de Limpiezas Noulas, S.L. en su afán de mejorar día tras día no solo como profesionales sino también como personas.

El trabajo infantil no es un factor de riesgo en nuestra empresa, que aplica con rigurosidad las condiciones de trabajo establecidas en el Convenio colectivo y en el Sistema de Prevención de Riesgos laborales, pero a pesar de ello, hemos creído conveniente incluirlo dentro de nuestra Política de Derechos Humanos y Principios Laborales.

De igual manera estamos convencidos que nuestros proveedores no contratan a menores en el despliegue de sus actividades.

Por otro lado, la empresa tiene un marcado carácter de colaboración con ONG's, Asociaciones y /o Fundaciones del tercer sector, cuyo principal objetivo sea mejorar la situación de los niños en riesgo.

Al ser este nuestro primer año, disponemos de una pequeña batería de indicadores con pocos datos. En futuros informes de progreso iremos aumentando el número de indicadores, demostrando nuestro compromiso con la RSE.

Indicador I1. Definición, aprobación y puesta en marcha de la Política de Derechos Humanos y Principios Laborales.

Indicador V1. Número de Acciones de Voluntariado en las que se participa.

	2014		2015	
Indicador I1	-	-	100%	<input checked="" type="checkbox"/>
Indicador V1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	<input checked="" type="checkbox"/>

Datos hasta Septiembre 2015.

PRINCIPIOS

PRINCIPIO VI

Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Nuestro compromiso: aunque la Política de Derechos Humanos y Principios Laborales ya se ha hecho pública como tal, lleva poco tiempo en la web, hecha pública como tal, pero si se encontraba redactada, aprobada y publicada una Política de Excelencia que recoge idénticos principios y/o directrices marcadas por la Dirección de Limpiezas Noulas, S.L. en su afán de mejorar día tras día no solo como profesionales sino también como personas.

La empresa considera la no discriminación y el fomento de la igualdad como base para el desarrollo de su cultura organizativa y la mejora del clima laboral. La política de selección de personal se fundamenta únicamente en la aptitud y formación adecuada al puesto de trabajo a desarrollar sin entrar a valorar otros potenciales factores que puedan generar suspicacias asociadas a cualquier tipo de discriminación.

Al ser este nuestro primer año, disponemos de una pequeña batería de indicadores con pocos datos. En futuros informes de progreso iremos aumentando el número de indicadores, demostrando nuestro compromiso con la RSE.

Indicador I1. Definición, aprobación y puesta en marcha de la Política de Derechos Humanos y Principios Laborales.

Indicador VI1. % de empleadas en el equipo.

	2014		2015	
Indicador I1	-	-	100%	<input checked="" type="checkbox"/>
Indicador VI1	25,00%	<input checked="" type="checkbox"/>	26,67%	<input checked="" type="checkbox"/>

Datos hasta Septiembre 2015.

PRINCIPIOS

PRINCIPIO VII

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

Nuestro compromiso: aunque la Política de Derechos Humanos y Principios Laborales ya se ha hecho pública como tal, lleva poco tiempo en la web, hecha pública como tal, pero si se encontraba redactada, aprobada y publicada una Política de Excelencia que recoge idénticos principios y/o directrices marcadas por la Dirección de Limpiezas Noulas, S.L. en su afán de mejorar día tras día no solo como profesionales sino también como personas.

Somos una empresa que “vive” del medioambiente, al trabajar eliminando los restos de suciedad y otros que no son útiles para terceros, y que nosotros transportamos a las plantas donde deben ser gestionados y tratados por sus Gestores Autorizados correspondientes. Todos nuestros trabajadores son conscientes de la importancia de cuidar del entorno de tal manera que permitamos que las generaciones futuras disfruten de un planeta tal y como nosotros lo encontramos o mejor si fuera posible.

Así mismo hemos establecido un inventario de aspectos ambientales con el objetivo de conocer cuál es nuestra relación con el medio ambiente y que nos permita cuantificar los impactos producidos, en aras de minimizar dichos impactos y plantear un plan de acción adecuado cuando proceda.

Al ser este nuestro primer año, disponemos de una pequeña batería de indicadores con pocos datos. En futuros informes de progreso iremos aumentando el número de indicadores, demostrando nuestro compromiso con la RSE.

Indicador VII1. Número de incumplimientos requisitos legales.

Indicador VII1.1 Número de desviaciones asociadas a Medio Ambiente detectadas en Auditoría Externa.

	2014		2015	
Indicador VII1	1	<input checked="" type="checkbox"/>	0	<input checked="" type="checkbox"/>
Indicador VII1.1	3	<input checked="" type="checkbox"/>	2	<input checked="" type="checkbox"/>

Datos hasta Septiembre 2015.

PRINCIPIOS

PRINCIPIO VIII

Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.

Nuestro compromiso: aunque la Política de Derechos Humanos y Principios Laborales ya se ha hecho pública como tal, lleva poco tiempo en la web, hecha pública como tal, pero si se encontraba redactada, aprobada y publicada una Política de Excelencia que recoge idénticos principios y/o directrices marcadas por la Dirección de Limpiezas Noulas, S.L. en su afán de mejorar día tras día no solo como profesionales sino también como personas.

A lo largo de todos nuestros procedimientos de trabajo establecemos la máxima de minimizar potenciales impactos medioambientales en el entorno de trabajo principalmente, y en el entorno inmediato a posteriori.

La empresa cuenta con un seguro de responsabilidad medioambiental renovado de forma periódica para la ejecución de sus actividad diaria.

Al ser este nuestro primer año, disponemos de una pequeña batería de indicadores con pocos datos. En futuros informes de progreso iremos aumentado el número de indicadores, demostrando nuestro compromiso con la RSE.

Indicador II1. % Grupos de Interés cuentan con acciones asociadas a los Principios del Pacto Mundial.

Indicador VIII1. % Empleados / empleadas con formación en sensibilización medioambiental.

	2014		2015	
Indicador II1	100%	<input checked="" type="checkbox"/>	100%	<input checked="" type="checkbox"/>
Indicador VIII1	100%	<input checked="" type="checkbox"/>	100%	<input checked="" type="checkbox"/>

Datos hasta Septiembre 2015.

PRINCIPIOS

PRINCIPIO IX

Las empresas deben alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medioambiente.

Nuestro compromiso: aunque la Política de Derechos Humanos y Principios Laborales ya se ha hecho pública como tal, lleva poco tiempo en la web, hecha pública como tal, pero si se encontraba redactada, aprobada y publicada una Política de Excelencia que recoge idénticos principios y/o directrices marcadas por la Dirección de Limpiezas Noulas, S.L. en su afán de mejorar día tras día no solo como profesionales sino también como personas.

A lo largo de todos nuestros procedimientos de trabajo establecemos la máxima de minimizar potenciales impactos medioambientales en el entorno de trabajo principalmente, y en el entorno inmediato a posteriori. De hecho, trabajamos única y exclusivamente con agua a presión en todos nuestros servicios.

Al ser este nuestro primer año, disponemos de una pequeña batería de indicadores con pocos datos. En futuros informes de progreso iremos aumentando el número de indicadores, demostrando nuestro compromiso con la RSE.

Indicador X1. % Servicios ejecutados donde se haya utilizado productos químicos u otros diferentes al agua.

	2014		2015	
Indicador IX1	0%	<input checked="" type="checkbox"/>	0%	<input checked="" type="checkbox"/>

Datos hasta Septiembre 2015.

PRINCIPIOS

PRINCIPIO X

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

Nuestro compromiso: aunque la Política de Derechos Humanos y Principios Laborales ya se ha hecho pública como tal, lleva poco tiempo en la web, hecha pública como tal, pero si se encontraba redactada, aprobada y publicada una Política de Excelencia que recoge idénticos principios y/o directrices marcadas por la Dirección de Limpiezas Noulas, S.L. en su afán de mejorar día tras día no solo como profesionales sino también como personas.

Somos una empresa pequeña, casi familiar, mantenemos una estrecha relación con todos nuestros grupos de interés en general.

No identificamos riesgos de incumplimiento de este principio que está reflejado en el Código Ético de la empresa y nuestros clientes lo reflejan igualmente en los suyos.

Al ser este nuestro primer año, disponemos de una pequeña batería de indicadores con pocos datos. En futuros informes de progreso iremos aumentando el número de indicadores, demostrando nuestro compromiso con la RSE.

Indicador I10. Definición, aprobación y puesta en marcha del Código Ético Interno.

Indicador I10.1 Número de versiones / modificaciones del Código Ético Interno.

	2014		2015	
Indicador I10	-	-	100%	<input checked="" type="checkbox"/>
Indicador 10.1	3	<input checked="" type="checkbox"/>	2	<input checked="" type="checkbox"/>

Datos hasta Septiembre 2015.