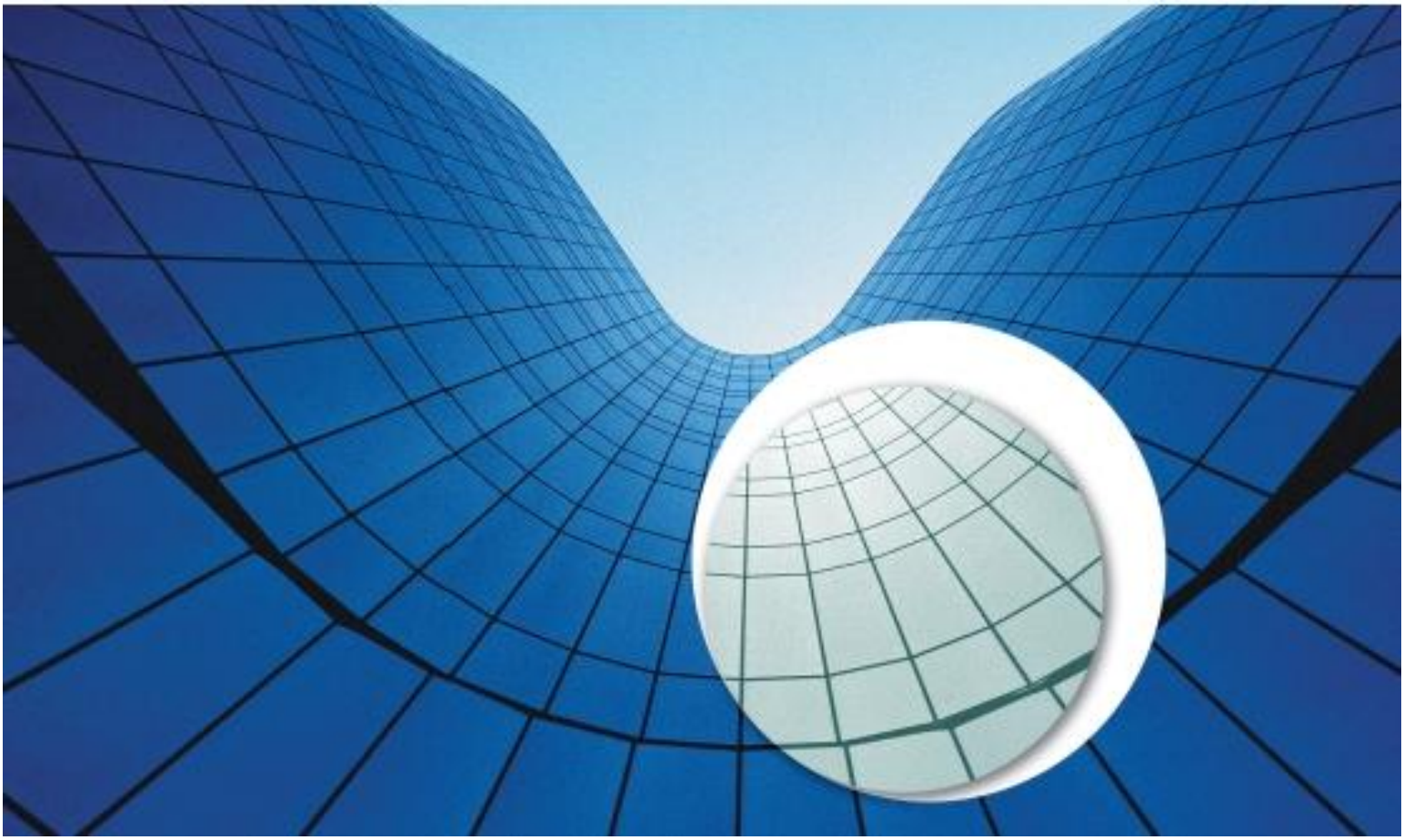
EUROCONTROL
LA CULTURA DE LA CALIDAD



INFORME DE PROGRESO

2015

EUROCONTROL

Madrid, 02 de Diciembre de 2015

Estimados Sres.,

Desde EUROCONTROL presentamos nuestro cuarto 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

DERECHOS HUMANOS…….. 9

PRINCIPIO 1. LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR Y RESPETAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES, RECONOCIDOS INTERNACIONALMENTE, DENTRO DE SU ÁMBITO DE INFLUENCIA

PRINCIPIO 2. LAS ENTIDADES DEBEN ASEGURARSE DE QUE SUS EMPRESAS NO SON CÓMPLICES EN LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

NORMAS LABORALES…….. 13

PRINCIPIO 3. LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA LIBERTAD DE AFILIACIÓN Y EL RECONOCIMIENTO EFECTIVO DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

PRINCIPIO 4. LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA ELIMINACIÓN DE TODA FORMA DE TRABAJO FORZOSO O REALIZADO BAJO COACCIÓN

PRINCIPIO 5. LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

PRINCIPIO 6. LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA ABOLICIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN

MEDIOAMBIENTE…….. 17

PRINCIPIO 7. LAS ENTIDADES DEBERÁN MANTENER UN ENFOQUE PREVENTIVO QUE FAVOREZCA EL MEDIO AMBIENTE

PRINCIPIO 8. LAS ENTIDADES DEBEN FOMENTAR LAS INICIATIVAS QUE PROMUEVAN UNA MAYOR RESPONSABILIDAD AMBIENTAL

PRINCIPIO 9. LAS ENTIDADES DEBEN FAVORECER EL DESARROLLO Y LA DIFUSIÓN DE LAS TECNOLOGÍAS RESPETUOSAS CON EL MEDIO AMBIENTE

ANTICORRUPCIÓN…….. 21

PRINCIPIO 10. LAS ENTIDADES DEBEN TRABAJAR CONTRA LA CORRUPCIÓN EN TODAS SUS FORMAS, INCLUIDAS EXTORSIÓN Y SOBORNO

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 **35 millones de euros** de facturación
- Más de **1000 empleados**, de los cuales más de un **80% titulados**
- **Capital** 100% español
- Amplia cobertura geográfica:
    - 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 **48.000 inspecciones reglamentarias** realizadas en **2014**

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.***

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

Durante el periodo 2015 se han realizado las siguientes acciones para la protección de los derechos humanos:

- Además del análisis de las necesidades de formación del personal y la elaboración y ejecución del plan de formación que se realiza cada año, en 2015 se han puesto en marcha de diversas acciones para mejorar el proceso de formación del personal, para que tenga una mayor accesibilidad y oportunidad de realizar formación.

  Se ha pasado la formación a una herramienta de gestión interna con más utilidades y se han adquirido nuevas herramientas y plataformas para que todo el personal pueda tener acceso a las acciones formativas que se realicen.

  De forma mensual el personal recibe una Newsletter específica de formación, con las novedades más importantes relativa a las acciones formativas, estando el personal continuamente informado.

  Se ha creado un catálogo de formación en el que se detallan los cursos disponibles que el personal puede solicitar, que se ha distribuido en la newsletter de octubre.

- Se ha procedido a la revisión del Código Ético y de Conducta con las propuestas realizadas por el personal de Eurocontrol, para reforzar y aclarar 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, para asegurar que se cumplen los Derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua o cualquier otra condición.

- Se ha revisado la Política de RSC y el Plan de Igualdad, para mantenerlos actualizados y mejorar las acciones establecidas.

- Se ha continuado informando a nuestros clientes sobre la seguridad de nuestros servicios, respaldada por los diferentes reconocimientos externos (certificaciones, acreditaciones, autorizaciones…).

- Se ha potenciado el uso del correo electrónico habilitado para que el personal puede hacer llegar sus dudas y sugerencias.

- Se ha continuado garantizando el cumplimiento de los derechos humanos fundamentales en la revisión de ofertas, asegurándose que no se maltratará al personal, se respetarán las horas y descansos necesarios para desarrollar las actividades.

- Se ha mantenido y revisado 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.

- Se ha continuado difundiendo a los diferentes grupos de interés de EUROCONTROL 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.

- 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 y nos estamos incorporando a las plataformas de PRL que los clientes tienen habilitadas, asegurando de esta forma que Eurocontrol, cumple con los requisitos de PRL que se exigen.

❖ ¿Cómo se han medido los resultados?

- Mediante las encuestas de satisfacción de los cursos realizados se ha podido llegar a la conclusión de que el personal valora de forma positiva las acciones tomadas en 2015 para el acceso a la formación, ya que de esta forma el personal accede con mayor facilidad a la formación y puede completar sus carencias en formación de forma rápida, aumentando de esta forma la satisfacción del personal con el desarrollo de sus labores en EUROCONTROL. También se ha evaluado el cumplimiento del plan de formación, el cual ha sido ejecutado casi en su totalidad, y la eficacia de las acciones formativas que se han impartido, las cuales, tras la correspondiente evaluación, han resultado ser eficaces para el desarrollo del trabajo del personal. Como consecuencia de la mejora en todo el proceso de la formación del personal no se han recibido quejas de las partes interesadas sobre los trabajos realizados por Eurocontrol.

- A través de la evaluación de las quejas y reclamaciones recibidas por parte de los Grupos de Interés y del personal de EUROCONTROL (mediante el correo electrónico habilitado para sus comunicaciones), 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 2015 se ha superado con éxito la renovación 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 realizado de forma continuada el análisis de incidentes y accidentes laborales a lo largo del año y se ha proporcionado formación a los trabajadores para sensibilizarlos en todo el tema de los derechos humanos. En dichos análisis se ha podido comprobar cómo en ninguno de los casos, los accidentes y los incidentes han sido como consecuencia de órdenes o toma de decisiones que vulneran los derechos humanos.

- Respecto a la seguridad de los trabajos desarrollados para los clientes, durante el año en curso se han recibido reclamaciones o quejas relativas a la vulneración de los derechos humanos o que puedan poner en riesgo la salud de los trabajadores de Eurocontrol.

- Se ha continuado investigando por parte del personal de EUROCONTROL en las visitas que se han realizado a las empresas de los clientes 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 que no estaban adheridos a los principios de los derechos humanos se les ha solicitado evidencias de dicho compromiso, comprobando que durante el 2015, han comenzado a tomar medidas para hacerlo (puesta en marcha de política de apoyo a los Derechos Humanos, código de conducta…).

- En los procesos de selección del personal no se ha recibido ninguna queja o apelación, en la que el personal participante haya denunciado que se han vulnerado los derechos humanos para el acceso al puesto de trabajo, igualmente no se ha recibido ninguna denuncia (interna o externa) relacionada con comportamientos abusivos, vejatorios, ofensivos, o acoso por razón de nacimiento, raza, sexo, edad, discapacidad, religión, opinión o cualquier otra circunstancia.

- Se ha continuado evaluando a los proveedores en materia de respeto y protección de derechos humanos, comprobando como se aumenta de forma paulatina los proveedores que ponen en marcha medidas para no vulnerar los derechos humanos y como entre sus objetivos está el unirse al Pacto Mundial.

En base a la información analizada, 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 2016 son los siguientes:

- Establecer responsabilidades para la protección de los derechos humanos en cada uno de los puestos de la empresa.
- Incorporar en las revisiones de la Dirección como elemento de entrada el análisis de la información relativa a la protección de los derechos humanos, tanto en EUROCONTROL, como de sus grupos de interés.
- Continuar con el plan de Sensibilización / formación de los empleados sobre Derechos Humanos, para que todo el personal de Eurocontrol esté formado de forma adecuada en esta materia.
- 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, para ello se solicitará la participación del personal, y de esta forma se implique directamente en la protección de los Derechos 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.
- Continuar potenciando 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.***

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

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

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**

  - Se ha continuado realizando evaluaciones personales mediante entrevista al personal de Eurocontrol y encuestas psicosociales en las que se tienen en cuenta temas relativos a las normas laborales, entre los que se encuentra, cuestiones sobre coacción en la realización de los trabajos, actitudes que pueden dar lugar a discriminación en el trabajo, etc.

  - Además se han recibido sugerencias relacionadas con los derechos laborales a través del buzón habilitado para tal fin.

  - Se evalúa para el caso de clientes y proveedores que en sus organizaciones se respeten los derechos laborales y no se realicen trabajos bajo coacción ni por menores de edad y se les requiere evidencias de la adhesión a los principios laborales y de abolición de prácticas discriminatorias. Además nos estamos incorporando a las plataformas de PRL que los clientes tienen habilitadas, asegurando de esta forma que Eurocontrol, cumple con las normas laborales que tienen establecidas.

  - 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. Igualmente, de forma mensual se informa al Comité de Empresa de la formación que realiza el personal cada mes.

  - Se ha comunicado y fomentado el uso 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, y se resalta su importancia en el Código de Conducta, garantizado que el personal tiene total libertad para la afiliación sindical y la negociación colectiva.

- Respecto al trabajo forzoso o infantil, en Eurocontrol, además de cumplir con lo establecido en la legislación española, se han establecido una serie de medidas para reforzar el cumplimiento, como es el convenio colectivo propio de la empresa mediante el cual se garantiza que no se producirán situaciones de trabajo forzoso o bajo coacción, ni se contratará a menores, el código ético y de conducta, en el que se refuerza el rechazo a los trabajos forzosos y la explotación infantil, tanto en Eurocontrol como en las partes interesadas (clientes, proveedores, etc.), así como, la importancia de que el entorno laboral esté basado en el respeto e igualdad entre los compañeros y correctas relaciones con los clientes y proveedores.

- Se sigue manteniendo el referente Internacional de Riesgos Laborales OHSAS, en el que se controla que no se produzcan situaciones de trabajos bajo coacción o forzosos.

- Se ha revisado el plan de igualdad para seguir garantizando la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

- Gestión de las acusaciones de discriminación, acoso, abuso o intimidación, a través del responsable de seguridad y salud se lleva a cabo la

- En las ofertas de empleo que se han publicado durante este se ha tenido en cuenta que no se producía discriminación, abriendo las mismas a todo el personal dispuesto a ocupar el puesto, sin tener en cuenta la edad, sexo… de los candidatos.

- Garantizar que se cumplen las normas laborales en las contrataciones y despidos que se produzca, así como en la asignación de los diferentes puestos de trabajo, sin que se vea influido por condición religiosa, nacionalidad, sexo…

- Contratación de personal con discapacidad y de mujeres respecto a hombres

¿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, así como de trabajos forzoso o bajo coacción o de situaciones de discriminación en el desarrollo de su trabajo. De la misma forma no se ha detectado situaciones de este tipo en las entrevistas realizadas al personal ni en las encuestas realizadas, destacando en las mismas de forma positiva las

medidas que se están tomando para asegurar que no se produzcan, como son el Código de Conducta, el Comité de Empresa, la formación para la sensibilización del personal que se está dando…

- Durante este periodo se ha comprobado que se ha continuado realizando la asignación de los puestos de trabajo de forma objetiva, sin tener en cuenta la condición religiosa, nacionalidad, ideas políticas…

- En el proceso de contratación con proveedores se ha tenido en cuenta si tenían políticas sobre el respeto a los derechos laborales, evidenciando en algunos casos el establecimiento de las mismas y para otros, se les ha pedido que establezcan pautas de compromiso a los principios laborales, para seguir contando con sus servicios, no dándose en ningún caso el que los proveedores tuviesen trabajando a personas por debajo de la edad legal.

- En el caso de los clientes, durante las reuniones de negociación y durante la realización de los trabajos se ha tenido en cuenta que en sus organizaciones se respeten los derechos laborales y no se realicen trabajos bajo coacción, o tuviesen trabajando a menores de edad, no detectándose casos que lo puedan poner en duda, ya que no se ha recibido denuncia alguna por parte de los empleados de Eurocontrol poniendo estas situaciones de manifiesto. En algunos de los casos se ha podido comprobar cómo las empresas clientes tenían establecidas también medidas para garantizar estos puntos.

- Se han continuado realizando las reuniones trimestrales con los representantes de los trabajadores en las que se ha podido evidenciar el seguimiento y cumplimiento de los acuerdos que se han ido adoptando.

- En cuanto a la página web del comité de empresa se ha podido comprobar cómo se está haciendo uso de la misma a través de las encuestas que se han realizado al personal, valorándola de forma positiva.

- En la evaluación del personal contratado durante el año, se corrobora que en EUROCONTROL no se contrata a menores de edad.

- En las distintas visitas que se han realizado en 2015 por parte del departamento de prevención propio a los diferentes centros de trabajo y de los auditores internos especializados no se han detectado casos de trabajo forzoso o bajo coacción, igualmente se ha confirmado la no contratación de menores en dichas visitas.

- Se ha analizado las contrataciones y despidos realizados en el 2015, llegando a la conclusión que en los mismos no se ha tenido en cuenta factores que puedan poner en duda el cumplimiento de las normas laborales, así mismo se ha

observado como se ha aumentado la contratación de personal discapacitado y de mujeres con respecto al año 2014.

- **Objetivos**

  - Formación y sensibilización del personal en materia de derechos laborales y de abolición de prácticas de discriminación en el empleo
  - Potenciar el uso del buzón de sugerencias para que los empleados sigan implicándose con la organización.
  - Incrementar la contratación de personal discapacitado y de mujeres con respecto a este año.
  - Continuar con las visitas a los centros por el personal del servicio de prevención propio
  - Realización de entrevistas al personal en las que se contemple este factor.
  - Establecimiento de plan de 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, no se realizan los trabajos bajo coacción, no se dan situaciones de discriminación y no cuente con trabajadores menores de edad.
  - 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…).
  - 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 (prácticas discriminatorias, trabajo infantil…)
  - Se continuará en cumplimiento de la legislación española sin contratar a menores de edad
  - Revisión del plan de igualdad para reforzar las medidas para que no se produzcan prácticas de discriminación en el empleo
  - Plena integración en Plataformas de clientes

MEDIO AMBIENTE

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

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

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**
  - Mantenimiento de la ISO 14001, que permite detectar y analizar los potenciales riesgos en matera ambiental.
  - Se ha ampliado a más líneas de actividad la sistemática de realización de trabajos a través de dispositivos electrónicos, lo que lleva aparejado una disminución de la utilización de papel
  - Se ha puesto en marcha una herramienta de gestión de formación on line, lo que contribuye a que el personal no se tenga que desplazar entre delegaciones para realizar la formación, disminuyen de esta forma a una reducción en los consumos de combustibles fósiles y de emisiones de gases a la atmósfera.
  - Se han utilizado herramientas informáticas para realizar reuniones vía web, disminuyendo el número de viajes y por tanto, la utilización de medios de transporte que se traduce en una reducción de emisiones de gases a la atmósfera.
  - Reciclaje de los residuos generados en los diferentes emplazamientos (papel, pilas, tóner…).
  - Se continúa 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, además sigue con el sistema renting de coches para poder renovarlos con frecuencia por coches más nuevos y respetuosos con el medio ambiente.
  - Formación continúa al personal en materia de medio ambiente.
  - Se ha aumentado el número de centros en los que se utiliza papel reciclado.

- Revisión del Código Ético y de Conducta en el para incluir nuevas medidas para apoyar el respeto al medio ambiente.
- Durante las auditorías internas, revisión de la señalización en las oficinas para una correcta gestión energética (temperatura de los aires acondicionados, encendido de las luces…)
- 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.
- El personal de EUROCONTROL ha destacado la importancia de tener establecido algún sistema de gestión ambiental en las visitas que realizan en las instalaciones de los clientes.
- En la evaluación de proveedores se ha continuado verificando si poseen algún sistema de gestión ambiental implantado en su empresa o si toman medidas para respectar este principio.
- Se ha continuado realizando auditoría energética en más centros de EUROCONTROL para valorar las mejoras tecnológicas con respecto al medio ambiente.
- Se siguen 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.

❖ ¿Cómo se han medido los resultados?

- En 2015 se ha superado con éxito la auditoría externa (AENOR) de 14001, en donde se evalúan, por un Organismo independiente estos resultados.
- Durante este año, se han ampliado a la línea de actuación de Medio Ambiente el uso de dispositivos electrónicos para realizar parte de sus trabajos.
- Como consecuencia del aumento en la realización de los trabajos a través de dispositivos electrónicos, se ha podido comprobar cómo en 2015 se ha reducido el consumo de papel, tinta… sin perder calidad el servicio.
- Se ha incrementado el número de acciones formativas a distancia/on line para el personal de Eurocontrol, lo que lleva aparejado la reducción en los consumos de combustibles fósiles y de emisiones de gases a la atmósfera, como consecuencia

del menor número de viajes que se tienen que hacer asociados a la formación del personal.

- En las auditorías internas que se están realizando en los centros de Eurocontrol, según el plan de auditorías establecido se está verificando que en los diferentes centros siguen dispuestos y haciendo uso de los contenedores específicos para el reciclaje de los diferentes residuos que se generan (contenedor para papel, para tóner…), también se ha verificado 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.

- En cuanto a la mejora introducida en la gestión de viajes compartidos con coches de empresa, se mantiene un año más 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.

- En 2015, se ha procedido al cambio/renovación de algunos de los coches de renting de algunos de los centros que disponen de coche para el desarrollo del trabajo del personal, siendo sustituidos por vehículos más nuevos y menos contaminantes.

- El consumo en Kw/hora durante este periodo se ha visto reducido, por este motivo se puede llegar a la conclusión de que las medidas que se están tomando para reducir el impacto en el medio ambiente están siendo eficaces.

- En el caso de la contratación de clientes y proveedores se ha comprobado como durante 2015, son cada vez más lo que tienen establecido un sistema de gestión ambiental o pautas para minimizar su imparto en el medio ambiente.

- A través del buzón de sugerencias se han recibido propuestas por parte del personal, siendo una de ellas, la potenciación de la formación on line.

- Como consecuencia de las pautas establecidas para la gestión de equipos, se están reduciendo las compras innecesarias de equipos, así como se están ampliando las calibraciones de los mismos, lo que lleva aparejado una reducción del impacto en el medio ambiente.

❖ Objetivos

- Mantener la certificación en ISO 14001 y ampliar a otras líneas, como la de Servicio de Prevención Ajeno.
- Ampliar a más líneas de actividad la sistemática de realización de trabajos a través de dispositivos electrónicos, así como a todas las áreas de actuación de las líneas que ya cuentan con dispositivos electrónicos.
- Dar mayor difusión a la herramienta de formación on line, tanto para la formación interna en Eurocontrol como para dar formación a clientes, 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
- Continuar utilizando herramientas informáticas para realizar reuniones vía web.
- Seguir potenciando la optimización de viajes mediante coches compartidos y el sistema de renting para los vehículos de empresa.
- Continuar con el sistema de separación de residuos generados (papel, toner…), así como con la señalización de buenas prácticas ambientales.
- 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.
- Formación continua al personal en plantilla y formación al personal nuevo en materia de sensibilización y respecto por el Medio Ambiente.
- 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 dado formación a los empleados de Eurocontrol para reforzar el compromiso contra la corrupción y repasar el Código Ético y de Conducta.
  - Se ha revisado el Código Ético y de Conducta para actualizar algunas conductas que eviten que se den casos de extorsión y sobornos, en el trabajo diario del personal y en la contratación de proveedores.
  - Realización de auditorías
  - Se han aplicado la política y procedimientos documentados para controlar que no se produzca corrupción, extorsión, soborno...
  - Continuar realizando las auditorías de cuentas por personal externo a EUROCONTROL.

- **¿Cómo se han medido los resultados?**
  - Mediante la evaluación de la satisfacción de la formación dada al personal, el personal que la ha realizado en 2015 valora de forma positiva las medidas establecidas y a través del departamento de gestión interna que realiza el seguimiento de este principio no se ha detectado ningún caso en el que se vulnere este principio.
  - En 2015 se ha vuelto a realizar 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.

- Igualmente, en el caso de clientes, tampoco se ha puesto de manifiesto que se lleguen a acuerdos que pudieran poner en duda el cumplimiento de este principio.

- En las auditorías internas que se han realizado tampoco se han detectado casos en los que se haya podido incurrir en corrupción en el desarrollo de los trabajos realizados.

❖ **Objetivos**

- Establecer un canal de comunicación con los empleados (vía correo electrónico, por ejemplo) para que puedan hacer llegar al departamento de gestión interna aquellas dudas que le puedan surgir respecto al cumplimiento de este principio.

- Continuar con el plan de formación para los 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.

- Incluir como punto específico en las auditorías internas la evaluación de este principio.