

En Alicante a 25 de Noviembre de 2015

Estimados señores:

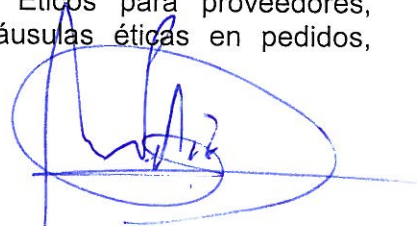
ECISA COMPAÑÍA GENERAL DE CONSTRUCCIONES, S.A. forma parte del grupo de empresas españolas que arrancaron el proyecto del Pacto Mundial, presentado por el Secretario General de las Naciones Unidas en Madrid en el año 2002, somos socios de ASEPAM desde su constitución a finales de 2004.

Como Presidente del Consejo de Administración de esta empresa, me complace confirmar que ECISA COMPAÑÍA GENERAL DE CONSTRUCCIONES, S.A mantiene su apoyo y promoción de los Diez Principios del Pacto Mundial en materia de derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y la lucha contra la corrupción. A través de esta comunicación, hacemos explícito nuestra renovación de apoyo al Pacto Mundial, expresamos nuestra intención de apoyar e implementar estos Principios en el marco de nuestra esfera de influencia y nos comprometemos a ir mejorando año tras año en el grado de cumplimiento de los mismos y elaboraremos anualmente este informe de comunicación de progresos.

Nuestra presencia en cuatro continentes revela nuestra clara vocación de trasladar nuestros valores como empresa y principios, después de 48 años, garantizando el respeto a los Derechos Humanos en todo el Grupo y todo nuestro alcance.

En ECISA entendemos que la Responsabilidad Social es parte intrínseca de nuestro negocio por lo que año tras año promovemos actuaciones e iniciativas con nuestros empleados y grupo de empresas, en el campo del voluntariado social, protección de la seguridad y salud de los trabajadores, fomento de innovaciones para la mejora de la calidad, la conciliación de la vida laboral y familiar y la defensa del medio ambiente, así como su participación en actividades asistenciales, culturales, sociales y deportivas.

En cuanto a la gestión responsable de la cadena de suministro, ECISA sigue apostando por la difusión masiva de los Principios Éticos para proveedores, contratistas y colaboradores y por la inclusión de cláusulas éticas en pedidos, contratos y bases de licitación.



Manuel Peláez Robles
Presidente del Consejo de Administración

DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIO 1

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

Acciones desarrolladas durante este ejercicio:

- Como en años anteriores, debido a la coyuntura que atraviesa el país, han sido los proyectos sociales y el apoyo a los empleados las áreas en las que más se ha trabajado desde la organización, a través de su Fundación Manuel Peláez, la cual trabaja en colaboración con diferentes entidades, poniendo en marcha actividades y proyectos en pro de la sociedad.
 - ✓ La Fundación Manuel Peláez colabora desde 2013 con la fundación San Francisco de Borja con aportaciones mensuales. Dicha fundación se dedica a la atención de personas con diversidad funcional intelectual. cuyo objetivo es que los pacientes consigan una mayor autonomía a través de unos tratamientos más flexible.
 - ✓ La décima edición del calendario ASPA contó una vez más con la colaboración de la Fundación. En esta ocasión el almanaque fue un homenaje a la provincia de Alicante recorriendo aspectos simbólicos de nuestra región. Esta obra tiene la finalidad de recaudar fondos para las familias que necesitan ayuda en la financiación de algún tratamiento.
 - ✓ **Beca logopedia:** La Fundación Manuel Peláez siempre ha estado al lado de los empleados de ECISA y un año más ha renovado el convenio de colaboración que mantiene para el tratamiento logopédico al hijo de uno de sus trabajadores.
 - ✓ **Clínica Uner:** Uno de los objetivos de la Fundación es velar por el cuidado y la salud de las familias de los trabajadores de la empresa por ello se ha financiado el tratamiento de rehabilitación del padre de una empleada.
 - ✓ **Beca de estudios Universidad de Alicante:** La Fundación ha colaborado en la financiación de los estudios de la hija de un directivo de Ecisa fallecido. La alumna termino el 2º curso de la doble titulación en DADE: Derecho y Administración de Empresas.
 - ✓ **Becas APSA:** La Fundación mantiene una estrecha relación con APSA con la que tiene un convenio desde hace años. El pasado año tres hijos de empleados fueron beneficiarios de becas para el tratamiento en centros de esta entidad de ayuda a la discapacidad intelectual en Alicante.

- Continuamos con el desarrollo de una política de empresa y una estrategia que fomentan el respeto de los derechos humanos en todas nuestras filiales.
- Hemos desarrollado un proyecto higiénico-sanitario y de seguridad en el trabajo, dotado de personal de formación interna. El compromiso de ECISA con la mejora de la salud de sus trabajadores, ha conllevado la definición y puesta en marcha de un **“Plan de Promoción Activa de la Salud”**, al que se ha denominado **“ECISA SALUD”**.
- Realizamos grupos de discusión, sobre todo en las filiales que tenemos en otros países, como Argelia, en la que se debate el impacto de las cuestiones relativas a los derechos humanos con los grupos afectados y la mejora de las condiciones de trabajo junto con los trabajadores y sus representantes. La entidad participó en el encuentro bilateral entre España y Argelia "Futuro de Argelia: Perspectivas del desarrollo político y socio-económico" que contó con la asistencia de Mohamed Haneche, Embajador de Argelia en España. En este foro se debatió sobre la "Realidad de la cooperación hispano-argelina: Teorías y Experiencias", con la asistencia del director de Internacional de ECISA, Enrique Peláez.
- Contratación de Cuerpos de Seguridad Privada para proteger nuestras instalaciones, garantizando el respeto a las leyes internacionales e imponiendo límites sobre el uso de la fuerza.

¿Cómo se han medido los resultados?

- Grado de implicación de los empleados
- Asistencia a eventos
- Eficacia de los canales (grado de comunicación)
- Relaciones con Agentes Sociales.
- Valoración de la asistencia recibida.
- Facilitando condiciones de trabajo seguras y saludables.

Objetivos

- Continuar con la puesta en marcha del plan de información por el que todos los trabajadores sean perfectamente conocedores de los Principios Éticos del Grupo.
- Mantener la colaboración con fundaciones que promuevan el desarrollo de países más desfavorecidos.
- Difundir la Política y el Código Ético del Grupo en los países que opera en vías de desarrollo.

DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIO 2

“Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos”.

Acciones desarrolladas durante este ejercicio:

- Ecisa, como práctica habitual, realiza la contratación de proveedores/as locales y tiene establecido un sistema donde se integra a los/las proveedores/as locales y otros agentes económicos, al objeto de participar en proyectos que impulsen el entorno local.
- Conscientes de las características peculiares de nuestro sector, con una alta presencia en América Latina, África y Oriente Medio, hemos realizado un completo análisis de riesgos y oportunidades de RSC en la cadena de suministro, identificando a los proveedores estratégicos con los que mantenemos un seguimiento más cercano.
- Siguiendo con la implantación del Código Ético desarrollado en el año anterior con los principios generales de relación entre la compañía y sus proveedores incluyendo el cumplimiento de los Principios del Pacto Mundial. Será un requisito previo en todos los contratos de Ecisa para proveedores, cuyo objetivo será el de definir unos estándares mínimos no negociables que nuestros proveedores y sus proveedores subcontratados deberán respetar cumplir al realizar colaboraciones con nosotros, y que nos ayudarán a implementar nuestro compromiso más allá de nuestra propia actividad. Los pilares fundamentales dentro de este código ético de Proveedor, serán, entre otros:
 - ✓ El respeto a los Derechos Humanos, entre ellos los laborales, poniendo especial hincapié en el desarrollo de unas prácticas de empleo reguladas y legales, respetando la edad mínima legal, garantizando un trato justo y equitativo y de no discriminación en base a sexo, raza, color, edad, religión, etc., y desechando prácticas de trabajo forzoso. Además, el proveedor deberá garantizar que todos los empleados trabajan de conformidad con todas las leyes aplicables y los estándares obligatorios en lo relativo a jornada laboral (horas laborales y extraordinarias, descansos, etc) y Salarios, que deben ser siempre suficientemente altos como para cubrir las necesidades básicas de los empleados y de las personas a su cargo, así como para proporcionar un ingreso discrecional. El Proveedor no debe aplicar deducciones disciplinarias o de cualquier otro tipo al pago ni ninguna forma de discriminación en las prácticas de empleo y remuneración.
 - ✓ Concienciación y comportamientos socialmente responsables en lo relacionado a Sostenibilidad y medioambiente, solicitando a todos los Proveedores de Ecisa que cumplan con todos los requisitos legales aplicables sobre medio ambiente y que demuestren una mejora continua de su actuación medioambiental.

¿Cómo se han medido los resultados?

- Ampliando y fortaleciendo la diligencia debida. Proceso continuo mediante el cual nuestra empresa puede prevenir, mitigar y, en caso de que ocurran, remediar los impactos negativos, directos e indirectos, reales y potenciales, de su actuación sobre los derechos humanos.

Objetivos

- Sirva pues este Informe, no solo para ayudaros a conocer mejor nuestras actividades, sino para agradecer a todas las asociaciones, profesionales y ciudadanos con los que colaboramos, por su compromiso y dedicación, con el objetivo de afianzar, mantener y mejorar nuestro compromiso con todas estas acciones de responsabilidad, tanto en el presente como en el futuro.
- Se propone como objetivo para el próximo ejercicio aumentar los mecanismos de seguimiento que garanticen el cumplimiento entre todos los grupos de interés de los Derechos Humanos.
- Establecer acciones que garanticen la contratación de empresas comprometidas RSE.
- Solicitar la Política propia a cada proveedor.

NORMAS LABORALES

PRINCIPIO 3

“Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva”.

Acciones desarrolladas durante este ejercicio:

- Considerando la complejidad del fenómeno comunicativo en el ámbito laboral de una empresa o en los ámbitos de actuación de cualquier Organización, seguimos con el establecimiento del Plan de Comunicación adaptado a nuestra situación actual de continua internacionalización. Se hace necesaria una evolución de la cultura de empresarial en la cual mejore la implantación de políticas de comunicación interna y la puesta en marcha de canales y medios que favorezcan la implicación y consiguiente participación de todos en un proyecto común de empresa. Dicho Plan nos permite, a través de medios facilitadores, conseguir los objetivos que se planteen en la Compañía. Debemos tener en cuenta el clima de relaciones laborales con la empresa en el país anfitrión a la hora de asegurar la libertad de afiliación y la negociación colectiva. En los países que cuentan con cobertura legal insuficiente, tomar medidas para preservar la seguridad y confidencialidad de los sindicatos y de sus líderes. Apoyar el establecimiento y buen funcionamiento de organizaciones locales / nacionales de empleadores y sindicatos.
- Implantación de un “Sistema de Información para la Comunicación Interna”. Debido al cambiante mercado mundial y a nuestra, cada vez más, globalización empresarial enfrentamos a incertidumbres. El establecimiento de un diálogo genuino con los representantes de los trabajadores elegidos libremente permite tanto a los trabajadores como a los empresarios entender mejor sus problemas recíprocos y colaborar en su resolución. Garantizar la representación sindical es uno de los pilares sobre los que se construye la confianza por ambas partes. La libertad de afiliación y el ejercicio de la negociación colectiva deben ser considerados como una oportunidad para proponer un diálogo constructivo en lugar de otro confrontativo y esto libera la energía necesaria para formular soluciones que benefician a la empresa, a las personas e instituciones interesadas y a la sociedad en su conjunto.
La garantía de disponer de un representante o “voz en el trabajo” facilita respuestas de carácter local dirigidas a una economía globalizada y sirve de base para lograr un crecimiento sostenible y garantizar beneficios sobre las inversiones realizadas. Los resultados ayudan a tender puentes para salvar las lagunas de representación sindical existentes en las negociaciones laborales a nivel internacional y facilitan que se tenga en cuenta la información facilitada por pueblos, regiones y sectores económicos – especialmente mujeres y sectores de trabajadores sin representación formal- que de otra forma quedarían excluidos de participar en procesos de creación de ambientes de “trabajo ético”.

¿Cómo se han medido los resultados?

- A través del acceso remoto a cualquier terminal
- Mediante Videoconferencias realizadas
- Indicador de medición: Número de reclamaciones recibidas contra el propio plan de comunicación.
- Encuesta de comunicación interna
- Informar a la comunidad local, a los medios de comunicación y a las autoridades sobre la adhesión de su empresa al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y hacer pública su intención de respetar los dispositivos legales incluyendo aquellos que conciernen a los derechos fundamentales de los trabajadores.
- Exposición de problemas: La libertad en poder discutir libremente sus problemas en los centros de trabajo con el fin de alcanzar acuerdos conjuntamente aceptados.

Objetivos

- Instrumento para definir las necesidades de comunicación entre los miembros de nuestras distintas filiales y evaluar la eficacia de las vías actualmente utilizadas para, en su caso, optimizarlas e incorporar acciones de mejora.
- Mejorar la gestión y la eficiencia
- Mejorar las relaciones entre los distintos niveles jerárquicos.
- Mejorar la comunicación, motivación y promover la participación de la plantilla de Ecisa.

NORMAS LABORALES

PRINCIPIO 4

“Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción”.

Acciones desarrolladas durante este ejercicio:

- Ecisa no admite el trabajo infantil ni ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio y se compromete a respetar, de forma rigurosa, las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que regulan estas materias.
En consecuencia, Ecisa no hará uso de ninguna de estas formas de trabajo ni incorporará a su actividad empresarial ningún producto o servicio procedente de ellas, y exigirá a todos sus empleados, proveedores y contratistas la observancia estricta de este principio. A lo largo del ejercicio no se han identificado, en el ámbito de actividad del Grupo, incidentes relacionados con el trabajo infantil o el trabajo forzoso, ni se han detectado operaciones susceptibles de generar este tipo de riesgos.
- Seguimos con la Campaña de información y sensibilización dirigida a los hombres de la plantilla con el objetivo de concienciarles de la corresponsabilidad en las tareas domésticas y el cuidado de familiares con el fin último de poder aumentar el número de hombres que solicitan estos tipos de permisos al haberse producido un cambio de actitud en cuanto a la asunción de roles libres de estereotipos sexistas.
- El grupo Ecisa es consciente de que la mejor manera de crear una sociedad más justa es la mejora de la educación y la creación de empleo. La educación es condición esencial para el bienestar así como para el desarrollo integral y sostenible de las sociedades. La economía global requiere gente mejor educada, con más conocimientos. Los trabajos que existen lo demandan. La mejora de la educación y la adaptación a una nueva realidad respecto a la transmisión de conocimientos es fundamental para crear oportunidades equitativas. Ecisa, participa con el programa IAESTE , un programa de intercambio de prácticas en el ámbito técnico y profesional, a la vez que se estrechan vínculos entre la universidad y la empresa. IAESTE promueve el buen entendimiento internacional actuando con independencia de sexo, raza, creencia o religión.

¿Cómo se han medido los resultados?

- Difusión del protocolo a cada uno de los miembros de la plantilla a través del Portal del empleado.
- Formación a los técnicos de PRL, a través de talleres de higiene, ergonomía y psicología y cursos de auditorías OHSAS.

Objetivos

- Mejorar el conocimiento de la plantilla en cuanto a las opciones de conciliación que ofrece la empresa.
- Aumentar la satisfacción de la plantilla en cuanto a su opinión sobre las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar de la empresa.
- Mejora de las condiciones de seguridad y salud en las que se desarrollan nuestras actividades.
- Proyección de la imagen del Grupo con la prevención de riesgos laborales.
- Reforzar la motivación y sentido de pertenencia, y a incrementar la visión internacional de las personas del Grupo

NORMAS LABORALES

PRINCIPIO 5

“Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”.

Acciones desarrolladas durante este ejercicio:

- Política de Inversión Social, implantada y definida en el ejercicio anterior, a través de los criterios estratégicos definidos. Ecisa participa en proyectos solidarios en su ámbito de actuación internacional, gestionando de manera eficaz la aportación de activos (financieros, tangibles e intangibles) a causas de apoyo a la comunidad.
- Continuamos con la exhaustividad en el cumplimiento de la legalidad Internacional. Solicitar a los proveedores que recojan por escrito su compromiso de adhesión al Código de Conducta Ética y promover así la erradicación de la contratación infantil. Se valora muy positivamente la redacción de un Código de Conducta propio y el compromiso de cumplimiento de los Derechos Humanos.
- A través de su Fundación Manuel Peláez, seguimos participando en campañas solidarias dirigidas al bienestar de la infancia:
 - Asociación ECAI FEYDA. Se trata de una entidad colaboradora de Adopción Internacional que, además de la tramitación de adopciones, lleva a cabo proyectos de desarrollo para mejorar las condiciones de los orfanatos del país y de las comunidades donde se ubican. Trabajan desde 2007 con la infancia de Etiopía tratando de garantizarles el derecho a la sanidad y a la educación. La Fundación colaboró para apoyar el trabajo que se realiza desde esta organización.
 - La Fundación DASYS es una asociación sin ánimo de lucro que desarrolla proyectos de voluntariado social con el fin de prevenir situaciones de riesgo y exclusión por falta de recursos educativos y humanos, soledad o enfermedad, en distintos sectores como la infancia y juventud, las personas mayores, las mujeres o las personas con discapacidad. La entidad organizó una gala benéfica con el objetivo de recaudar fondos para el programa de acompañamiento de personas mayores que se desarrollaba en la zona norte de Alicante. Esta propuesta contaba con la participación del Conservatorio de Danza, el Conservatorio Superior de Música Oscar Esplá, el grupo Aperamus; el Orfeón de Alicante y las corales de Jesuitas y Thevenet.

¿Cómo se han medido los resultados?

- La Compañía dispone de un Departamento de Trabajo Social encargado de dar un servicio integral a los empleados de Ecisa Corporación Empresarial. Esta área tiene dos objetivos diferentes: por un lado, atender cualquier tipo de demanda realizada por los trabajadores y, por otro, tiene como labor impulsar cualquier tipo de iniciativa que conlleve el bienestar y la calidad de vida del empleado y su familia.

NORMAS LABORALES

PRINCIPIO 6

“Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación”.

Acciones desarrolladas durante este ejercicio:

- Plan de Formación Corporativa y colaboración con escuelas de negocios de primer nivel, Universidades y otros centros educativos(IESE, FBS..)
- Incorporación de jóvenes profesionales con excelente oportunidad de conseguir una sólida formación teórica y práctica.
- El Departamento de Recursos Humanos elaboró un protocolo de actuación para garantizar la no existencia de lenguaje sexista en las ofertas de empleo publicadas en cualquier medio y soporte (portales de empleo, anuncios en prensa, página web de la empresa, etc.). Se redactó un email de información destinado a las empresas de selección de personal y consultoras que participan en los procesos de selección con el objetivo de informarles de la existencia de esta acción dentro del Plan de Igualdad de ECISA y solicitándoles el cumplimiento de la garantía de la utilización de un lenguaje no sexista así como la aplicación de criterios de igualdad en todo el proceso de selección.
- Promoción de actividades sociales a favor de la integración de discapacitados, jóvenes en busca de empleo y personas dependientes en general o con dificultades de desenvolvimiento en su entorno social o laboral.
- El Departamento de Recursos Humanos está elaborando un Procedimiento que permita garantizar que los criterios seguidos para las promociones internas de la empresa cumplen con la igualdad de género entre mujeres y hombres. Dar a conocer a la plantilla la existencia de dicho Procedimiento y habilitar mecanismos que permitan a las personas interesadas en los procesos de promoción interna conocer los criterios que serán evaluados para dicha promoción
- Incremento del número de nacionalidades en nuestra plantilla, ya que hemos ampliado nuestro rango de actuación (Taiwán, Irlanda....).

¿Cómo se han medido los resultados?

- Revisando las ofertas de empleo publicadas y manteniendo reuniones con las empresas colaboradoras.
- Mediante cuestionario ad hoc a la plantilla sobre Conciliación e Igualdad.
- Mediante pre-evaluaciones a los aspirantes para identificar la compatibilidad entre las capacidades y limitaciones versus requisitos y funciones del puesto.
- Participación en el Foro de Empleo y Talento de FBS.
- Para apoyar el proceso de internacionalización, se ha redefinido e impulsado la política de formación en idiomas.

premio AEPA que va destinado a mujeres líderes que visibilizan el papel de su género en la economía y en la sociedad. En la segunda edición el premio recayó en María Luisa García Rubio, directora y fundadora de la escuela infantil Nido de Alicante.

- En un entorno de trabajo cada vez más cambiante y lleno de retos, desde el Grupo se aportan las habilidades y conocimientos necesarios, poniéndose de manifiesto el compromiso social con la diversidad de nacionalidades, lo cual nos refleja como una organización abierta, ágil y con capacidad de apoyo en la cual la diversidad se reconoce y se valor

¿Cómo se han medido los resultados?

- Revisando las ofertas de empleo publicadas y manteniendo reuniones con las empresas colaboradoras.
- Dando a conocer las estructuras formales y las cuestiones culturales informales que puedan oponer dificultades para que los empleados presenten quejas.
- Mediante cuestionario ad hoc a la plantilla sobre Conciliación e Igualdad.
- Mediante pre-evaluaciones a los aspirantes para identificar la compatibilidad entre las capacidades y limitaciones versus requisitos y funciones del puesto.
- Desarrollando procedimientos de queja para abordar denuncias, gestionar demandas y facilitar recursos a los empleados.
- Concienciar al personal sobre la discapacidad y acondicionar razonablemente el entorno físico para asegurar la salud y la seguridad de los empleados, clientes y otras visitas con discapacidades.
- Promoviendo acciones por el empleo desde su fundación y colaborando con las entidades sociales.

Objetivos

- Facilitar ideas para la reflexión sobre las ventajas y beneficios que aporta a las empresas y, a las entidades públicas y privadas, la incorporación de personas vulnerables a la plantilla y el apoyo de proyectos que mejoran su empleabilidad.
- Atracción y retención del talento para asegurar el desarrollo profesional del equipo humano mediante la elaboración de Planes de Desarrollo de personal Directivo.
- Que todas las ofertas de empleo publicadas (directamente por la empresa y a través de empresas de selección) cumplan con criterios de igualdad.
- Fomentar la entrada en el mercado laboral de los recién titulados.

- Garantizar el cumplimiento del plan de igualdad en el área de acceso al empleo y clasificación profesional.
- Asegurar la no discriminación por razón de género en los procesos de selección.
- Garantizar la no existencia de lenguaje sexista en los anuncios de vacantes de empleo.
- Garantizar que los procesos de promoción seguidos por la empresa cumplen con la igualdad de trato entre mujeres y hombres
- Habilitar mecanismos que permitan a toda la plantilla conocer las vacantes de promoción existentes en la empresa y facilitar su candidatura.

MEDIO AMBIENTE

PRINCIPIO 7

“Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente”.

Acciones desarrolladas durante este ejercicio:

Durante este ejercicio hemos alcanzado un grado de cumplimiento de nuestro programa de auditorías internas a obra del 84.62 % mejorando nuestros ratios respecto a ejercicios anteriores.

Los técnicos del área de Calidad, Medio Ambiente & PRL han realizado un total de 192 visitas de apoyo técnico a las obras promoviendo la adopción de buenas prácticas ambientales tanto entre nuestro personal como en el personal subcontratado. A través de estas visitas de apoyo, los técnicos junto con los equipos de producción han establecido acciones preventivas en materia de medio ambiente para reducir la producción de residuos y la minimización de consumos en nuestras obras.

Desde el área de Calidad, Medio Ambiente & PRL del grupo ECISA hemos identificado y evaluado periódicamente el cumplimiento estricto de los requisitos aplicables en materia medioambiental en nuestros centros fijos de trabajos (cada 6 meses) y obras en ejecución (4 meses) tanto a nivel nacional como internacional.

Este pasado año hemos pasado auditoria seguimiento de la certificación de nuestro Sistema de Gestión Integrada del grupo ECISA conforme a los requisitos de las normas ISO 9001 (calidad), ISO 14001 (medio ambiente), OHSAS 18001 (seguridad y salud en el trabajo) y UNE 166002 (I+D+i) con Bureau Veritas, entidad de certificación reconocida a nivel internacional. Así mismo este año 2015 hemos ampliado el alcance de nuestro sistema de gestión Integrada a nuestras actividades en Chile desarrolladas a través de la empresa ECISA Agencia Chile Cía General de Construcciones S.A. y a las actividades de instalaciones en España desarrolladas a través de la empresa Hispana de Instalaciones S.A.

El área de Calidad, Medio Ambiente & PRL ha continuado desarrollando un intenso programa formativo interno para mejorar la sensibilización medioambiental de nuestros equipos de producción y fomentar la adopción de buenas prácticas medioambientales en nuestras actividades. Como resultado de este plan formativo hemos incrementado nuestros ratios de formación en materia medioambiental en prácticamente un 5 % con respecto al ejercicio anterior.

¿Cómo se han medido los resultados?

- Auditorías internas periódicas a todas nuestras obras en ejecución (al menos cada 4 meses).
- Visitas de apoyo técnico a todas nuestras obras en ejecución (mínimo cada 15 días).
- Evaluación periódica del cumplimiento de los requisitos legales en materia medioambiental en todos los centros de trabajo en los que operamos (tanto nacionales como internacionales).

- Indicadores de seguimiento: cumplimiento auditorias planificadas, número de visitas de apoyo técnico a obra, horas de formación en materia medioambiental, etc.

Objetivos

- Adaptar nuestro Sistema de Gestión Integrada a los nuevos requisitos de las normas ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015.
- Mejorar en desempeño medioambiental en todas las empresas del grupo ECISA, asegurando el cumplimiento de los requisitos legales aplicables en materia medioambiental.
- Desarrollar programa de reciclaje formativo para fomentar la adopción de buenas prácticas ambientales por parte de nuestros trabajadores.

MEDIO AMBIENTE

PRINCIPIO 8

“Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental”.

Acciones desarrolladas durante este ejercicio:

Este año hemos ampliado el alcance de nuestro Sistema de Gestión Integrada a nuestras operaciones en Chile a través de la empresa ECISA AGENCIA CHILE CÍA GENERAL DE CONSTRUCCIONES S.A., trasladando las políticas y principios rectores en materia medioambiental del grupo ECISA.

Dentro de nuestro Sistema de Gestión Integrada establecemos la obligatoriedad de la evaluación periódica del comportamiento medioambiental de todos nuestros proveedores y subcontratistas. En la actualidad más del 70 % de nuestros proveedores disponen de un Sistema de Gestión Ambiental conforme con los requisitos de la norma internacional ISO 14001. Así mismo, hemos incluido en todos nuestros contratos con proveedores y subcontratistas cláusulas respecto al cumplimiento de requisitos en materia medioambiental en todas nuestras obras a nivel nacional e internacional.

Como parte de nuestro Plan de Sensibilización Medioambiental, el área de calidad, medio ambiente & PRL ha desarrollado “Manual de buenas prácticas medioambientales” tanto para obras como para nuestros centros fijos de trabajo (oficinas y centros logísticos) adaptado a los requisitos específicos de cada país en el que operamos pero teniendo como base la política y principios rectores en materia medioambiental del grupo ECISA. Este manual de buenas prácticas se encuentra disponible para todo nuestro personal en la intranet del grupo ECISA y se distribuye a todas las subcontratas presentes en obra tanto a la firma del contrato como a su entrada en obra. También como parte de este Plan el área de calidad, medio ambiente & PRL ha diseñado un sistema de cartelería para la sensibilización medioambiental en todas nuestras obras, comprobando su implantación a través de las visitas periódicas de apoyo técnico.

¿Cómo se han medido los resultados?

- Visitas de apoyo técnico a todas nuestras obras en ejecución (mínimo cada 15 días).
- Evaluación periódica del desempeño ambiental de nuestros proveedores y subcontratistas.
- Indicadores de seguimiento: ratios de generación de residuos, % proveedores y subcontratistas con sistema de gestión ambiental.

Objetivos

- Adaptar nuestro Sistema de Gestión Ambiental conforme a los requisitos de la nueva edición de la norma internacional ISO 14001 a todas las empresas del grupo ECISA.
- Ampliar el alcance de nuestro Sistema de Gestión Ambiental conforme a los requisitos de la norma internacional ISO 14001 a todas las empresas del grupo ECISA.

- Priorizar nuestras relaciones con proveedores y subcontratistas que dispongan de un sistema de gestión ambiental (p.e. ISO 14001, EMAS, etc.) y políticas medioambientales.
- Reducir nuestros ratios de generación de residuos por unidad de producción.
- Desarrollar plan de sensibilización medioambiental en el grupo ECISA para promover la adopción de buenas prácticas tanto por el personal propio como subcontratado.

MEDIO AMBIENTE

PRINCIPIO 9

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

Acciones desarrolladas durante este ejercicio:

Mediante la definición de un Plan de Eficiencia para nuestras oficinas y centros logísticos hemos conseguido reducir en el presente año nuestro ratio de consumo eléctrico en un 5,35 % en nuestras oficinas.

Actualmente nuestra cartera de proyectos de I+D+i incluye proyectos para desarrollo de soluciones constructivas que mejoren la eficiencia energética de los edificios evitando las pérdidas por infiltración, diseño de sistemas de ejecución de vía que mejoren su comportamiento en situaciones extremas y/o que incluyan el empleo de productos con altos porcentajes de materiales reciclados, nuevos uso para los RCD's, aplicación de nuevas tecnologías para mejorar la gestión y control en nuestras obras, nuevos desarrollo que permitan la ampliación de la vida útil de los edificios.

¿Cómo se han medido los resultados?

- Indicadores de seguimiento: ratios de consumos, número de proyectos en ejecución con certificaciones tipo LEED, BREEAM y/o GSAS, número proyectos I+D+i de carácter sostenible.

Objetivos

- Disminuir nuestros ratios de consumos en todos nuestros centros fijos de trabajo.
- Apostar por participar en el diseño y la ejecución de edificios sostenibles y respetuosos con el medio ambiente.
- Fomentar el uso de materiales y productos respetuosos con el medio ambiente.
- Participar en el desarrollo nuevas soluciones constructivas que mejoren la eficiencia energética de los edificios.

ANTICORRUPCIÓN

PRINCIPIO 10

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

Acciones desarrolladas durante este ejercicio:

Ecisa es consciente de la importancia y de la necesidad de establecer canales de diálogo que garanticen una comunicación fluida y bidireccional con sus diferentes grupos de interés. Por ello asume el compromiso de informar a todos estos colectivos con transparencia, y de poner los medios que le permitan escuchar la voz de cada uno de ellos, para poder así atender adecuadamente sus necesidades y expectativas.

Desde la Intranet del Grupo, ponemos a disposición de los empleados una gran variedad de contenidos y aplicaciones, entre los que cabe destacar: Información sobre la organización (normativa interna, directorio, organigramas, notas informativas, Informe Integrado, etc.), una sección de comunicación que contiene, entre otras cosas, un resumen de prensa diario o las notas de prensa emitidas por la organización, etc.

Una herramienta específica que pretende acercar, agilizar y personalizar la comunicación de todos los empleados con la Dirección de Recursos Humanos, poniendo a su disposición nuevas funcionalidades, mayor información y un mejor servicio.

Continuando en la línea de lo iniciado en años anteriores, se ha continuado con la difusión del Código de Conducta Corporativa y Programas de Cumplimiento (Compliance Programs), con el objetivo de dar a conocer los principios básicos sobre los que versa el comportamiento de los profesionales de Ecisa y mostrar los procedimientos que la compañía pone a disposición de todos los empleados. Ecisa impulsa y pone los medios necesarios para que todos los empleados de la compañía conozcan lo que está permitido y lo que no está permitido hacer en el desarrollo de su trabajo.

- Plan Concilia
- Plan de Igualdad
- Procedimiento Prevención del Fraude
- Política de Calidad y Medio Ambiente
- Protocolo prevención del Acoso
- Política de Seguridad y Salud
- Política de Seguridad de la información

¿Cómo se han medido los resultados?

- Existe un protocolo de comunicación interna y externa cuyo objeto es que, ante una situación de crisis, los niveles de la organización que deben tomar decisiones dispongan de información fiable y adecuada en el menor tiempo posible.
- Con la finalidad de asegurar el cumplimiento del Código de Ética y los Procedimientos y Protocolos, seguimos utilizando el Canal Speak up para las denuncias.
- Para evitar posibles sobornos o corrupción en relación con los gastos de viajes, existe un procedimiento interno que obliga a que todas las solicitudes de billetes de avión, tren, coche de alquiler o reserva de hotel se realicen a través de nuestra Agencia Central.

Objetivos

- Declaración de intenciones sobre transparencia, ética en los negocios, derechos humanos, protección del medio natural o desarrollo social, a partir de un diálogo activo y ordenado con los grupos de interés de la compañía.
- Las actividades empresariales y profesionales de Ecisa y sus empleados se basarán en el valor de la integridad y se desarrollarán de acuerdo con los principios de honestidad, evitación de toda forma de corrupción y respeto a las circunstancias y necesidades particulares de todos los sujetos implicados en ellas.