



INFORME DE PROGRESO
UN GLOBAL COMPACT

PERIODO 2014 -2015



WE SUPPORT

ASENJO Y ASOCIADOS, S.L.P.
ARQUITECTURA, INGENIERIA Y URBANISMO

INDICE:

RENOVACIÓN COMPROMISO PACTO MUNDIAL	3
1) PERFIL DE LA ENTIDAD	4
2) PRINCIPIOS DE DERECHOS HUMANOS	5
3) PRINCIPIOS LABORALES	8
4) PRINCIPIOS MEDIOAMBIENTALES	9
5) PRINCIPIOS DE ANTI-CORRUPCIÓN	11
6) CONCLUSIONES	12

RENOVACIÓN COMPROMISO PACTO MUNDIAL

En Málaga, a 30 de Agosto de 2016

Me complace confirmar que el Asenjo y Asociados Arquitectura Ingeniería y Urbanismo SLP reafirma su apoyo a los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Medio ambiente y Lucha contra la corrupción.

En este Informe de Progreso bi-anual describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios en nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias. También nos comprometemos a compartir esta información con nuestros grupos de interés vía nuestros principales canales de comunicación,

Atentamente



Angel Asenjo Díaz
Director General

1) PERFIL DE LA ENTIDAD

a) Características de la empresa:

Persona de Contacto:	Miguel Angel Fernandez Asenjo
Tipo de Entidad:	Pyme
Dirección:	Plaza de la Malagueta, n º 2, edif. Horizonte, 1ª planta. Málaga. España
Sector:	Servicios profesionales
Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:	Servicios técnicos de Arquitectura, Urbanismo e Ingeniería.
Ventas/Ingresos:	Año 2014: 1.441.753 € Año 2015: 787.474 €
Grupos de Interés:	Empleados, Proveedores, Clientes, Otros: Administraciones Públicas, Socios
Socio/firmante:	Firmantes no asociados
Fecha de adhesión:	26/10/2011
Número de empleados:	20
Web:	www.asenjo.net
Países en los que está presente	España Nigeria
Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:	Grupos de interés
Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	2014 - 2015
Ciclo de presentación del Informe de Progreso:	Anual

b) Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:

Se trata de los grupos de interés mayoritarios en el ejercicio de nuestra actividad. Se han tenido en cuenta los factores más relevantes que influyen en el ejercicio de nuestra actividad, donde los grupos de interés son el elemento más importante, desde la petición del cliente, al que debemos satisfacer sus necesidades a través de nuestra herramienta principal, nuestros empleados y colaboradores, hasta las administraciones y organismos públicos que corroborarán la legalidad y viabilidad de cada proyecto.

c) Estrategia y Gobierno:

Las sugerencias de los grupos de interés se incorporan a nuestra estrategia y procesos de decisión a través de herramientas de consulta, como la encuesta de satisfacción de clientes, y a través de las reuniones mantenidas de forma continua con proveedores, trabajadores y clientes.

La evaluación de la implantación de los 10 principios se realiza por la Junta Directiva a través de los indicadores asociados, junto con el sistema integrado de gestión de calidad y medioambiente.

d) Objetivos y temáticas de Naciones Unidas:

Durante el Periodo 2014 y 2015 no se ha realizado ningún proyecto de colaboración en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas. En un futuro en función de los proyectos que este Estudio pueda realizar nuestro objetivo es poder colaborar con nuestra comunidad, tanto en España como en Nigeria.

2) PRINCIPIOS DE DERECHOS HUMANOS

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 entidades no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos

a) VALORACIÓN, POLITICA Y OBJETIVOS:

Nuestro estudio de arquitectura y urbanismo, desde el origen, siempre se ha planteado valorar y estimular de forma permanente el desarrollo profesional y personal de todos los componentes de nuestra estructura de trabajo, ya que constituyen los principales activos de esta empresa.

Nuestro equipo, incluyendo a empleados y proveedores, es el referente estratégico para la mejora de la calidad y la búsqueda de la excelencia en los procesos de gestión, diseño, control y coordinación de la ejecución de las obras, lo que se pretende materializar en un mejor servicio profesional al cliente.

Debido a la implantación de las normas ISO 9001 y 14001, se ha realizado una evaluación general de nuestra compañía. De esta evaluación se obtiene la conclusión de que **no existe riesgo** de vulneración de los derechos humanos en este momento en clientes, proveedores o empleados.

Dentro del marco de calidad y responsabilidad social corporativa, nuestra empresa posee una política de calidad y medio ambiente con una serie de principios básicos con el objetivo de establecer las directrices y organizar todos aquellos procesos cuyo resultado sea la proyección de la calidad en las actividades que se desarrollan en la empresa.

A continuación se muestran las diferentes políticas y objetivos según los grupos de interés definidos:

Grupos Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Política de Calidad	Servicio de calidad. Satisfacción del cliente Cubrir necesidades del cliente
Empleados	Políticas de RRHH Políticas Internas de Gestión	Formación Seguridad Laboral Motivación
Proveedores	Política de Calidad Política de Compras Sistema de clasificación de proveedores	Colaboración eficaz Proveedores de calidad y acordes con nuestra política de empresa

b) ACCIONES (Implementación):

El objetivo general es poder profundizar en las relaciones con clientes, proveedores y trabajadores para mejorar en nuestros procesos y en el servicio ofrecido.

Para llevar a cabo las diferentes políticas y asegurar los objetivos planteados en cuestión de Derechos humanos, durante el 2014 y 2015 se han llevado a cabo las siguientes acciones

Grupos Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Encuesta de satisfacción anual para el año 2014 Análisis de Satisfacción de clientes para el 2015	Evaluar la satisfacción del cliente y la tasa de deserción de nuestros clientes año tras año
Empleados	Formación en prevención de riesgos laborales (simulacros) y revisión de normativas	Difusión y formación de las medidas de prevención de riesgos laborales
Proveedores	Comunicación de nuestras políticas.	Colaboración eficaz con el proveedor

c) SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Todas estas acciones se llevan a cabo a través del sistema de gestión integrado de calidad, y es precisamente a través de este sistema y de los procedimientos establecidos que podemos detectar las posibles incidencias y las acciones de mejora a realizar.

Grupos Interés	Seguimiento y Medición de Impactos	Próximos objetivos
Clientes	<p>Se realizan encuestas de satisfacción a todos los clientes con los que se ha trabajado en 2014. Este año aproximadamente el 60% ha contestado, otorgando una media de 4.40 puntos sobre 5.</p> <p>En 2015 se decide modificar el modo de medir la satisfacción de los clientes, realizando un Informe de análisis de Satisfacción, evaluando la fidelidad de los clientes, obteniendo un resultado del 65% de clientes que trabajan con nosotros año tras año.</p>	
Empleados	El 100% de nuestros empleados disponen de la política de calidad de la empresa, publicada en la intranet y expuesta en el tablón de anuncios.	El objetivo es que el 100% de nuestros empleados estén continuamente informados de la implantación y actualización de todas nuestras políticas.
Proveedores	<p>Evaluación de proveedores: el resultado de media de 2014 y 2015 es "BUENO", por lo que nuestros proveedores cumplen con las exigencias de nuestra entidad.</p> <p>La mayoría de nuestros proveedores, el 75%, disponen de certificación ISO 9001:14001</p>	<p>Seguir realizando la evaluación anual y una primera evaluación para nuevos proveedores y Obtener anualmente evaluaciones positivas de nuestros proveedores</p> <p>Nuestro objetivo es continuar con la certificación ISO, y obtener otras posibles certificaciones de excelencia y calidad.</p>

3) PRINCIPIOS LABORALES

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.

a) VALORACIÓN, POLITICA Y OBJETIVOS:

No existe ningún riesgo en nuestra organización que pueda poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva o el trabajo forzoso.

Nuestra empresa se acoge al convenio colectivo con el objetivo de cumplir con el convenio y obtener la satisfacción de los empleados.

Los empleados que así lo deseen pueden acogerse a la Reducción de jornada recogida en la Ley.

Intentamos en todo momento comprender las situaciones personales de todos nuestros empleados y así poder facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral.

Grupos Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Políticas de RRHH Convenio laboral	Seguridad Laboral Formación Motivación Conciliación familiar

El trabajo infantil no es un factor de riesgo en nuestra entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. Debido a que no existe riesgo, no disponemos de una política donde se define la prohibición del trabajo infantil, ni se han realizado acciones concretas al respecto ni existen mecanismos de control.

No existen políticas específicas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión, se tiene en cuenta la ley y el convenio colectivo.

b) ACCIONES (Implementación):

Actualmente no existe ningún mecanismo concreto de comunicación con el empleado. Estos se sienten libres de comunicar cualquier preocupación o recomendación a sus Responsables directos o a la Dirección General.

Los horarios y vacaciones se comunican a todos los empleados y se publican en el tablón de anuncios de la oficina. El resto de condiciones laborales se recogen en el contrato y en el convenio colectivo

Disponemos de un sistema de gestión integrado de calidad a través del que se controlan y evalúan todos los procedimientos puestos en marcha por nuestra organización (prevención de riesgos laborales, plan de formación etc.). Este sistema garantiza la difusión y el cumplimiento de las políticas y planes establecidos, y recoge todas las posibles incidencias.

En 2013 se realizó un cambio de horario, pasando a tener jornada continua para todos los empleados lo que facilita la conciliación laboral.

No se han llevado a cabo acciones concretas al respecto del principio 6, pero nuestra empresa promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos. En nuestra empresa no existe ningún tipo de discriminación. El 50% de nuestra Dirección es femenina.

c) SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

% de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad.

	2014	2015
% de directivos frente a empleados:	14%	24%
% de directivos mujeres:	50%	40%
% de directivos hombres:	50%	60%
% de mujeres en plantilla:	62%	62%
% de hombres en plantilla:	38%	38%
% de personas mayores de 45 años:	14%	17%
% de personas menores de 30 años:	9%	9%
% de empleados no nacionales:	0%	0%
% de empleados con contrato fijo:	100%	100%
% de empleados con contrato temporal:	0%	0%

4) PRINCIPIOS MEDIOAMBIENTALES

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.

a) VALORACIÓN, POLITICA Y OBJETIVOS:

El riesgo y responsabilidad en materia medioambiental no es significativo pero tenemos responsabilidades medioambientales a nivel de actividad de oficina y dirección de obra. En agosto de 2012 conseguimos nuestro objetivo de certificarnos en ISO 14001. Con esta certificación, nuestra empresa asegura el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, la consideración de la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales.

Disponemos de un Manual de Buenas Prácticas Medioambientales, el cual se ha comunicado a nuestros empleados y proveedores. Con el Manual de buenas prácticas hemos conseguido sensibilizar a nuestros empleados de forma rápida y sencilla para poner en práctica las medidas establecidas de reciclaje y reducción de consumos.

A través del Manual de buenas practicas medioambientales y de nuestro sistema de gestión integrado de calidad y medioambiente se gestionan y controlan todos los aspectos ambientales significativos, siempre teniendo en cuenta la legislación vigente.

Nuestro objetivo es continuar con la certificación en ISO 14001, así como reducir y controlar nuestros consumos y residuos.

b) ACCIONES (Implementación):

Grupos Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Comunicación de Política medioambiental Publicaciones en la web.	Información a nuestros clientes de cómo se toman en cuenta los aspectos medioambientales en nuestro proyectos.
Empleados	Continúa información a los empleados sobre medidas de mejora medioambientales a implementar en oficina y en obra.	Concienciar al empleado de la importancia de los aspectos medioambientales en el trabajo diario para poder reducir el consumo.
Proveedores	Comunicación de nuestras políticas.	Involucrar a nuestros proveedores en la conciencia medioambiental a lo largo de nuestras colaboraciones

c) SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

La evaluación y el seguimiento de aspectos medioambientales se realiza a través del sistema integrado de gestión de calidad y medioambiente (Informe "Evaluación de aspectos medioambientales" y seguimiento de indicadores medioambientales).

d) EVALUACION DE INDICADORES MEDIOAMBIENTALES

Datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año: (promedios)

	2011	2012	2013	2014	2015
Electricidad KWh	9529,25	9991.75	7897.79	9890.50	9497.79
Agua M3	7.66	7.83	5.83	6.80	6.53
Papel Kg	Sin datos	148.56	75.2	84.52	80.25

En cuanto a los indicadores, no se ha producido una variación significativa entre 2014 y 2015, que se debe a la implantación de acciones de mejora para alcanzar los objetivos planteados de reducción de consumos.

Los objetivos para el año 2016 se sitúan de nuevo en la reducción de consumos de los indicadores medioambientales más significativos, que son la electricidad y el consumo de papel.

Respecto de la comunicación de los aspectos medioambientales, a la que hasta ahora no nos habíamos acogido en nuestra política de calidad ISO 9001:14001, se plantea para 2016 realizar una comunicación oficial respecto de todos estos principios adoptados por nuestra empresa a partir de nuestra política medioambiental y de calidad a través de la página web, que está siendo modificada.

Esta nueva página web, más moderna, permitirá actualizaciones inmediatas sobre las acciones llevadas a cabo por nuestra empresa, y una comunicación más fluida con todos nuestros grupos de interés.

5) PRINCIPIOS DE ANTI-CORRUPCIÓN

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

a) VALORACIÓN, POLITICA Y OBJETIVOS:

No tenemos una política específica de Anticorrupción, pero nuestra empresa condena cualquier tipo de acción en este sentido.

La empresa posee riesgo debido al país en el que ha comenzado a prestar servicios, Nigeria, donde el índice de corrupción es alto según el informe de "Transparency International" (transparency.org), en una posición 139 respecto de 176 países. Por ello para 2016 se plantea la necesidad de elaborar una política anticorrupción con el objetivo de cubrir formalmente este principio.

b) ACCIONES (Implementación):

No se ha llevado a cabo ninguna acción específica

c) SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

No aplica ya que no hay ninguna acción específica.

6) CONCLUSIONES

En nuestro quinto año de adhesión al Pacto Mundial y con este Informe de progreso bi-anual para los años 2014 y 2015 hemos podido comprobar que, si bien aún estamos en una fase inicial de la implementación de acciones concretas en algunos de los 10 principios, nuestro estudio ha ido progresando de forma continua desde 2011 para poder implementar una responsabilidad social corporativa eficaz de la mano del Pacto Mundial y poder evaluar y mejorar de forma continua con las acciones y objetivos planteados.

Málaga, 30 de Agosto de 2016