



Informe de Progreso Pacto Mundial 2015

Alauda Ingeniería S.A.



• INDICE

Carta de Renovación del Compromiso	2
Perfil de la entidad: Alauda Ingeniería S.A.	3
Metodología	6
Principio 1: Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.....	7
Principio 2: Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.....	11
Principio 3: Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	13
Principio 4: Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción	16
Principio 5: Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.....	19
Principio 6: Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación	21
Principio 7: Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente	25
Principio 8: Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental	27
Principio 9: Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente	30
Principio 10: Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.....	32

Carta de Renovación del Compromiso



RENOVACIÓN DEL COMPROMISO CON EL PACTO MUNDIAL

Desde noviembre del año 2011, Alauda Ingeniería S.A. forma parte oficialmente de la iniciativa del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Conscientes de la importancia de implantar un sistema de gestión dentro de nuestra organización, en 2010 conseguimos la certificación por la ISO9001 e ISO14001 para la Supervisión de Proyectos. En los últimos años hemos ido aumentando el alcance de nuestros certificados a otras actividades, tal y como era nuestra objetivo. Durante 2015 renovamos satisfactoriamente nuestra certificación de Calidad y Medioambiente y ampliamos nuevos alcances en relación con la Seguridad y Salud. Se ha seguido trabajando en conseguir unos altos estándares de calidad y medio ambiente en todos los trabajos desarrollados por la empresa.

Asimismo a mediados del año 2012 conseguimos la certificación conforme a la norma UNE 166002:2006 del Sistema de Gestión de la I+D+i. En 2015 hemos continuado con nuestras actividades de I+D+i y se han comenzado nuevos proyectos de innovación y desarrollo.

Nos proponemos ahora como objetivo para el año 2016, renovar el certificado del Sistema de Gestión de la I+D+i según la nueva versión de la norma UNE 166002:2014 y conseguir la certificación del Sistema de Gestión y Salud en el Trabajo conforme con la especificación OHSAS 18001:2007. Para años siguientes trabajaremos en la adaptación de nuestros sistemas de Calidad y Medio Ambiente a las normas ISO 9001:2015 y 14001:2015 y continuaremos ampliando el alcance de nuestras certificaciones a las nuevas actividades que desarrolle la organización.

Así mismo, queremos seguir desarrollando políticas de apoyo a los empleados y a grupos más desfavorecidos.

Este informe muestra la evolución tras aquel primer informe que publicamos relativo a 2011. Además, continuamos analizando internamente aquellos puntos que debemos mejorar.

En Alauda siempre hemos desarrollado nuestra actividad empresarial de una forma respetuosa con los derechos humanos y laborales, y con una decidida defensa del medio ambiente. Además, hemos ampliado nuestro abanico de trabajos incluyendo trabajos de índole medioambiental.

Con el fin de seguir en esta línea, **renovamos formalmente nuestro compromiso de adherir los 10 principios del pacto mundial a nuestra organización**

Fdo.: Manuel Vázquez


ALAUDA
P.P.

Director General Alauda Ingeniería S.A.

Perfil de la entidad: Alauda Ingeniería S.A.

Dirección: C/ Zurbano 73 - 2º ext izq

Dirección web: www.alaudaingenieria.es www.alaudaingenieria.pe

Alto cargo: Manuel Vázquez Riera, Director

Fecha de adhesión: 23/11/2011

Número de empleados: 41 en España - 12 en Perú

Sector: Construcción e ingeniería

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios: Ingeniería especializada en asistencias técnicas para la conservación de carreteras entre otras actividades relacionadas con la carretera

Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno: No se han recibido ayudas durante el 2015, salvo la ayuda parcialmente reembolsable concedida del CDTI por proyecto de I+D+i

Desglose de Grupos de Interés: Clientes, Empleados, Proveedores

Desglose de otros Grupos de Interés:

Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés: Son los grupos de interés más comunes para una empresa de ingeniería

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

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

¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso? Se han tenido en cuenta los factores que influyen en nuestra actividad empresarial. Se han estudiado que actividades influyen en nuestros grupos de interés

Como se está difundiendo el Informe de Progreso: Al igual que se hizo en años anteriores, se va a publicar el Informe de progreso en la página web del Pacto Mundial y Global Compact. Además se colgará en la web, y se enviará por correo interno a todo el personal de la empresa.

Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo: No

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: 2015

Ciclo de presentación del Informe de Progreso: Anual

Estrategia y gobierno

Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:

En lo referente a los clientes, en todos los contratos, se mantiene una comunicación continua con el cliente o un representante del mismo que sirve para apreciar el nivel de satisfacción del cliente y las áreas en las cuales puede ser insuficiente el nivel de calidad de nuestros servicios. Además se realizan encuestas de satisfacción periódicas.

Los empleados tienen contacto directo con el Director General o el Responsable de su Departamento, que estudian cada sugerencia recibida, y si le parece interesante incorporarlo al sistema lleva a cabo las consultas y gestiones pertinentes y se implementa.

Las sugerencias de los proveedores son consideradas y si resultan adecuadas se tienen en cuenta en la compra o servicio correspondiente, tras la aprobación de la Dirección.

Respecto a los colaboradores se consideran sus sugerencias recibidas durante el desarrollo de los proyectos de I+D+i.

Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:

En Alauda existe un Director General, responsable final de la toma de decisiones y de la implantación de la política de empresa. Existe un Delegado en Perú – Gerente General de la Sucursal – que es el responsable de las decisiones que se tomen de forma local.

Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:

No existen indicadores numéricos, pero sí una valoración cualitativa periódica del grado de implantación de los mismos, especialmente en los grupos de interés de la empresa.

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):

En Diciembre de 2015, se realizó una actividad de apoyo social en favor de un albergue de niños en Lima, con ocasión de la celebración de la navidad. El albergue es dirigido por Fundades - Asociación de Hogares Nuevo Futuro Perú; la ayuda consistió en la compra de diversos bienes con una donación conjunta de trabajadores y empresa, que aportó una suma similar a la que recaudamos de sus empleados.

Se compraron diversos artículos que previamente identificamos necesitaban los niños que viven en los albergues; principalmente libros infantiles, pañales, juegos didácticos y otros artículos como impresora que necesitaban para atender mejor a los pequeños.

Los artículos donados se entregaron el 17 de diciembre en una visita que realizamos al albergue, fuimos un grupo de trabajadores y entregamos los bienes a la directora de la fundación.

Más información

Notas:

Dirección web: www.alaudaingenieria.es / www.alaudaingenieria.pe

Día de publicación del Informe: 17-11-2016

Responsable: Natalia Martín Pulido

Tipo de informe: A

Metodología

DIAGNÓSTICO

Se necesita conocer lo que existe para saber qué necesidades tiene la entidad. Los indicadores de diagnóstico nos permiten identificar qué políticas, acciones y seguimiento se hace por cada Principio.

POLÍTICAS

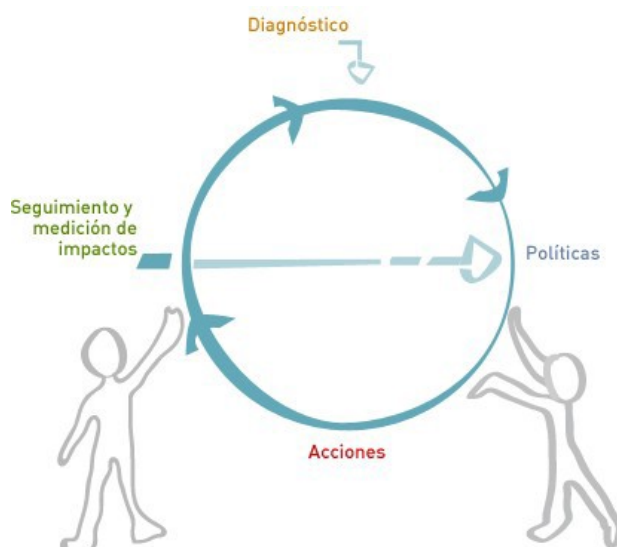
Vienen recogidas mediante indicadores cualitativos que definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.

ACCIONES

Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Viene reflejado en los indicadores cualitativos planteados. Output: Necesario dar a conocer los resultados para poder recibir de nuevo ideas sobre posibles mejoras necesarias.



Principio 1: Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

DIAGNÓSTICO:

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

Ejemplo: La entidad ha realizado un diagnóstico en Derechos Humanos y ha identificado como riesgo una falta de información y formación sobre la prevención de riesgos laborales con sus empleados. El impacto de la entidad en este riesgo sería el incremento del número de accidentes laborales.

Respuesta: SI

Implantación: Las normas ISO 9001 llevan implantadas en Alauda desde 2010. Después de realizar un análisis de la empresa, entendemos que existe un relativo riesgo de falta de comunicación entre empresa y empleados, que permita a estos ver cuáles son los objetivos de crecimiento de la empresa. Esta falta de comunicación se ha mejorado a través del apartado de noticias de nuestra web, a través del cual se dan a conocer al exterior nuestras noticias comerciales, y del grupo de email para todos los empleados a través del cual se anuncian las noticias internas, las nuevas adjudicaciones de contratos, o las noticias sobre el personal de la empresa. Además se ha mantenido y mejorado el sistema de comunicación interna periódico con el fin de dar a conocer a todos los empleados nuestro sistema de I+D+i y fomentar la formación.

Objetivos: Hemos mejorado mucho y estamos trabajando en seguir mejorando. Se propone trabajar en el análisis sobre la prevención de riesgos laborales con el fin de implementar un Sistema de Gestión y Salud en el Trabajo conforme con la especificación OHSAS 18001:2007 para todos nuestros trabajos.

POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa? (P1C211)

Respuesta: SI

Implantación: Nuestra empresa ha redactado una política de empresa- calidad, medio ambiente, I+D+i y Seguridad y Salud- que se difunde adecuadamente a todo el personal mediante su

publicación en el tablón de anuncios, tanto en España como en Perú y en la web de la empresa.

http://www.alaudaingenieria.es/wp-content/uploads/2016/07/FM.POL._RV6_.pdf

Además, inherente a nuestro trabajo tenemos que asegurar la confidencialidad de los datos y proyectos con los que trabajamos, así como la seguridad en nuestros servidores informáticos.

Objetivos: Nuestro objetivo es ofrecer un buen servicio a nuestros clientes sin olvidarnos de la calidad y el medio ambiente y la inversión en I+D+i, para lo cual está pensada nuestra política de empresa.

ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Se distribuye a cada nuevo proveedor o subcontratista una copia de la política de gestión y se le solicita adscribirse a nuestro Plan de Calidad y a las pautas medioambientales de nuestro Sistema de Gestión Medioambiental. Además, dicha política ha empezado a publicarse en la web para conocimiento de todos los grupos de interés en particular y la sociedad en general.

La mayoría de los servicios que ofrecemos están sujetos a nuestro plan de calidad, lo cual es un beneficio para nuestros clientes.

A través del apartado "Noticias" de nuestra web, la cuenta de twitter de la empresa y a través del grupo de email todoalauda@alaudaingenieria.es y todoalaudaperu@alaudaingenieria.es se mejora la comunicación interna y con el exterior

Objetivos: Mantener las acciones que llevamos a cabo hasta ahora y mejorar en las acciones para los empleados

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Nuestro sistema de calidad controla su propio cumplimiento. Además estamos sujetos a auditorías internas periódicas y auditorías externas anuales.

Objetivos: Continuar con las auditorías externas e internas que venimos realizando, tratando de disminuir el número de no conformidades

Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad (P1C511)

Respuesta: 100%

Implantación: La política de empresa está colgada en el tablón de anuncios y en la web y se le indica cuando un nuevo empleado comienza a trabajar en la empresa

Objetivos: Mantener este documento actualizado en el tablón de anuncios. Seguir definiendo y mejorando la política.

Resumen de Implantación

DIAGNÓSTICO		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Cientes	No tenemos riesgo	Implantar Sistema de Gestión y Salud en el Trabajo conforme con la especificación OHSAS 18001:2007
Empleados	Falta de comunicación Otros	
Proveedores	No tenemos riesgo	

POLÍTICAS		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Cientes	Política de Gestión	Calidad en el servicio ofrecido. Cubrir las necesidades del cliente
Empleados	Políticas internas de gestión	Compromiso con la formación continua. Seguridad y Salud en el trabajo
Proveedores	Política de Gestión	Deben cumplir nuestro plan de calidad

ACCIONES		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Cientes	RSE	Sistemas de Gestión
Empleados	RSE	Sistemas de Gestión
Proveedores	RSE	Sistemas de Gestión

SEGUIMIENTO		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Auditorías externas e internas	Asegurar que nuestro sistema de calidad y nuestro servicio es satisfactorio
Empleados	Auditorías externas e internas	Se siguen cumpliendo los compromisos adquiridos
Proveedores	Auditorías externas e internas	Aquellos que no cumplen nuestro sistema de calidad no pueden volver a ser proveedores de Alauda Objetivo continuar con esta base de datos de proveedores

Principio 2: Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos

DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P2C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: En el año 2015 no hemos detectado ningún riesgo en nuestros proveedores. La mayor parte de nuestra facturación proviene de España, con clientes y proveedores locales que cumplen con la legislación española. Durante 2015 se han incrementado los trabajos en Perú, no habiéndose detectado en ese periodo ningún proveedor con riesgo de vulnerar los Derechos Humanos

Objetivos: Control de proveedores, especialmente de los nuevos, y seguimiento en 2016.

POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Englobado en nuestro Sistema de Gestión de la Calidad existe una política y un procedimientos de compras y contrataciones

Objetivos: Asegurar que en 2016 se siguen cumpliendo los requisitos especificados y proporcionando los niveles de calidad adecuados y de compromiso con el medio ambiente y asegurando el cumplimiento de los Derechos Humanos en organizaciones afines y/o vinculadas con ALAUDA.

ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Se cumple siempre el procedimiento de compras y la política de empresa. Existen canales de comunicación establecidos con clientes y proveedores de acuerdo con nuestra política de compras. Existe un seguimiento de los proveedores habituales de ALAUDA.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: En España 70%, en Perú 20%

Implantación: Evaluación del Departamento de compras y Sistema de clasificación de proveedores. Damos preferencia a aquellos proveedores que cuentan con estas certificaciones.

Resumen de Implantación:

DIAGNÓSTICO		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	No hemos detectado riesgo	Continuar el control y seguimiento

POLÍTICAS		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Procedimiento de compras Sistemas de gestión de proveedores (Política de Compras, Política de Calidad)	Detectar aquellos proveedores que no cumplen con nuestros requisitos

ACCIONES		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	Procedimiento de compras en el 100% de los casos

SEGUIMIENTO		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Proveedores	Evaluación Departamento de compras Sistema de clasificación de proveedores	Continuar con esta base de datos de proveedores y evaluaciones de los mismos

Principio 3: Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva

DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: Se cumple con la legislación vigente en España y Perú.

POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: Se favorece un clima de comunicación, existe una persona responsable de personal y cualquier tema importante se puede tratar de forma directa con la Dirección de la empresa.

ACCIONES:

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

Respuesta: Si

Implantación: La formación de empleados es un tema prioritario en nuestra empresa. En España agotamos el crédito de subvención cada año y la empresa lo iguala en recursos propios y en Perú se financia entre el 90% y el 100% del coste de realización de Masters y Cursos.

Se dispone de las adecuadas infraestructuras (sala de reuniones y un comedor acondicionado para su uso como sala de reuniones alternativa) al objeto de facilitar las reuniones de los empleados.

En Perú, a pesar de no ser obligatorio, todos los trabajadores cuentan con seguro médico privado. Existe una zona de comedor para empleados donde se realizan también reuniones

informales. La apuesta por la formación del personal sigue siendo muy fuerte en Perú.

Existe un buzón de sugerencias a las que se conteste de forma regular.

Objetivos: Pretendemos continuar con las mejoras en la comunicación con el empleado para que esté informado de cada hecho relevante de la empresa. Seguir apoyando las políticas de formación y las inquietudes de los trabajadores por aprender. Facilitar las reuniones e intercambios de información entre empleados.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: Si

Implantación: Existe un buen clima de comunicación, que favorece que los empleados propongan sus inquietudes a los responsables de departamento o directamente ante el Director General.

Existe un buzón de sugerencias virtual a las que se contesta de forma regular.

Resumen de Implantación:

DIAGNÓSTICO		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No hemos detectado riesgo	Seguir cumpliendo la legislación

POLÍTICAS		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	No tenemos política expresa	Seguir favoreciendo clima de comunicación

ACCIONES		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Mejorar la comunicación empresa - empleado Políticas de formación Reuniones entre empleados



SEGUIMIENTO		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Buena comunicación	Mantener clima adecuado Mantener y fomentar intercambio de sugerencias

Principio 4: Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción

DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. (P4C1I1)

Respuesta: No

Implantación: No existe trabajo forzoso. Cumplimos estrictamente con la legislación española y peruana

Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: El personal puede acogerse a la reducción de jornada según la legislación vigente tanto en España como en Perú. Se dan facilidades a las mujeres embarazadas y personal con enfermedades para asistir a las revisiones periódicas en horario de trabajo y también a las personas con niños pequeños o familiares enfermos, para facilitar el cuidado de los mismos.

Se facilita la adaptación de la jornada laboral para la realización de formación.

Se ha continuado con la flexibilidad laboral en 2015.

Objetivos: Continuar con esta forma de trabajo en el próximo ejercicio. Posibilidad de implantación de tele-trabajo.

POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? (P4C3I1)

Respuesta: No

Implantación: Existe un convenio regulatorio por un lado y por otro existen unos horarios establecidos que se adaptan según varíen las necesidades de la empresa y el trabajador de mutuo acuerdo

Objetivos: No consideramos necesario ampliar la información en este sentido. El convenio general y las condiciones particulares quedan claras para cada persona afectada.

ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Se ofrece la posibilidad de jornada reducida.

Se ofrece también la posibilidad de ajustar el tiempo de comida.

Existen jornadas adaptadas a cada trabajador.

Todos los trabajadores de Alauda en Madrid disponen de un abono anual para el uso del transporte público desde 2010.

Tanto en España como en Perú, se ha mantenido la flexibilización de horarios durante el año 2015.

Se cumplió con el objetivo de facilitar la flexibilidad del horario laboral en el ejercicio 2015 mediante el mantenimiento de un sistema digital de medición de la jornada laboral.

Objetivos: Estar atentos a nuevas necesidades que puedan surgir en este aspecto. Se propone valorar la opción de tele-trabajo.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: La dirección y el resto de los empleados conocen quien se beneficia de las medidas de conciliación

Resumen de Implantación:

DIAGNÓSTICO		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	<p>Mujeres embarazadas en plantilla Personal con cargas familiares (personas mayores, niños, etc.) o familiares enfermos</p> <p>Personal con enfermedades que necesiten atención regular médica</p> <p>Personas que quieran desarrollar su carrera profesional (formación)</p>	<p>Continuar con esta forma de trabajo en el próximo ejercicio.</p> <p>Valorar tele-trabajo</p>

POLÍTICAS		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	No tenemos política	<p>Convenio regulatorio y condiciones particulares pactadas</p> <p>No consideramos necesario ampliar la información en este sentido</p>

ACCIONES		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	<p>Facilitar la conciliación familiar</p> <p>Facilitar el transporte al puesto de trabajo</p> <p>Valorar tele-trabajo</p>

SEGUIMIENTO		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Conocida por la organización	

Principio 5: Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil

DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: No existe riesgo

Objetivos: Se cumple la legislación vigente con respecto al trabajo infantil.

POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: No existe riesgo

ACCIONES:

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

Respuesta: No

Implantación: No son necesarias

Resumen de Implantación:

DIAGNÓSTICO		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

POLÍTICAS		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	No tenemos política	No consideramos necesario

ACCIONES		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	No existen riesgos

Principio 6: Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación

DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: Se han analizado los empleados de ALAUDA durante el año 2015, y hay personal universitario realizando prácticas, personas recientemente licenciadas, y una mayoría de mujeres.

Objetivos: No existe discriminación de ningún tipo en la contratación, formación y promoción de empleados.

POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: No tenemos una política enfocada a esto, pero creemos que no existe riesgo de discriminación.

ACCIONES:

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

Respuesta: No

Implantación: Actualmente no existe una acción concreta

Objetivos: Estudiar una política para incorporar al mercado laboral personas con discapacidad o desempleados de larga duración

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

Respuesta: SI

Implantación: No existen mujeres en puestos directivos, puesto que el tamaño de la empresa no lo hace necesario, pero sí ocupan puestos de responsabilidad.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

ESPAÑA

Directivos frente a empleados: 3%

Directivos mujeres: 0%

Directivos hombres: 100%

Mujeres: 55 %

Hombres: 45%

Mayores de 45 años: 45%

Menores de 30 años: 0%

Empleados no nacionales: 0%

Empleados con contrato fijo: 61%

Empleados con contrato temporal: 39%

Implantación: Existe un porcentaje elevado de mujeres en la plantilla ocupando además puestos de responsabilidad.

PERÚ

Directivos frente a empleados: 5%

Directivos mujeres: 0%

Directivos hombres: 100%

Mujeres: 35 %

Hombres: 65%

Mayores de 45 años: 5%

Menores de 30 años: 25%

Empleados no nacionales: 25%

Empleados con contrato fijo: 45%

Empleados con contrato temporal: 55%

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

Respuesta: Se incluye esta información en los informes de progreso del pacto mundial que son públicos

Implantación: Se cumple con todos los requisitos legales

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

Respuesta: Ninguno

Implantación: No existen expedientes abiertos

Resumen de Implantación:

DIAGNÓSTICO		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

POLÍTICAS		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	No tenemos política	No consideramos necesario. No existe riesgo de discriminación

ACCIONES		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	No tenemos acción concreta	Seguir evitando la discriminación en la empresa Incorporar personas con discapacidad y con otros riesgos de integración social

SEGUIMIENTO		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Informes de Progreso del Pacto Mundial	Cumplir con la legalidad

Principio 7: Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente

ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: En la empresa se fomenta el reciclado y la reducción del consumo de papel. Existe un contenedor de papel para su reciclado por empresa especializada.

El papel impreso por una sola cara se reutiliza por el personal antes de desecharlo definitivamente para su reciclado y además una de las bandejas de la impresora se usa papel ya usado anteriormente por una sola cara.

Se provee a todos los empleados de Alauda en Madrid, de un abono anual para el uso de transporte público, favoreciendo así el uso del transporte público sobre el privado minimizando los impactos medioambientales por contaminación atmosférica y acústica

La empresa tiene certificado su Sistema de Gestión Ambiental (ISO 14001) para la mayoría de las actividades que desarrolla, habiendo ampliado alcances en el año 2015.

Se promueve la disminución del consumo de recursos.

Objetivos: Mantener nuestra certificación AENOR en ISO 14001, que garantiza el compromiso de Alauda con el medio ambiente en sus actividades cotidianas.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta:

Implantación: La política de la empresa es pública, incluidos sus compromisos medioambientales. Durante la implantación del Sistema de Gestión Ambiental se realizó una formación a toda la plantilla que se mantiene actualizada.

Objetivos: Se considera la ampliación de la formación y sensibilización en temas medioambientales.

Acciones de concienciación a los empleados.

Resumen de Implantación:

ACCIONES		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	Reciclado papel Abono transporte Sistema de Gestión Medioambiental Disminución consumo recursos	Continuar con nuestra Política de gestión medioambiental

SEGUIMIENTO		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Política pública Sistema de Gestión medioambiental	Ampliar formación y sensibilización ambiental

Principio 8: Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental

DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: No existe un riesgo importante, pero si existe concienciación en la disminución de consumos y la protección del medio ambiente.

POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Existe un Sistema de gestión ambiental según norma ISO 14001 certificado por AENOR, que incluye una serie de procedimientos, instrucciones técnicas y formatos reglados. Durante 2015 renovamos satisfactoriamente nuestra certificación de y ampliamos nuevos alcances en relación a los trabajos que desarrolla ALAUDA sobre Seguridad y Salud. Existe un verdadero compromiso con la reducción de consumos de materias primas y energía, el reciclaje y la gestión de residuos, tanto en España como en Perú.

ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Estamos certificados por AENOR según la norma ISO14001 y contamos con una política de empresa que recoge la gestión medioambiental. Manual de Sistema Integrados de Gestión (incluye Medio Ambiente).

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Electricidad: 26080 KWh

Agua: -

Papel: 1.399 Kg

Implantación: No es posible detectar el consumo de agua ya que no existe contador individual en el edificio. Aunque en términos absolutos se ha incrementado el consumo de luz un 13,8%, en términos relativos considerando el personal existente respecto al año anterior se ha producido una disminución de 884 kwh/persona a 826 kwh/persona que supone una disminución del 6,5%. Respecto al consumo de papel se ha incrementado un 7,6% respecto al año anterior debido a la emisión de un elevado número de informes y planos en formato papel exigido por nuestros clientes y que supone un factor externo determinante. No obstante en términos relativos se ha producido una disminución de 50,8 kg/persona a 44,3 kg/persona.

Objetivos: Objetivo para 2016, reducir los consumos relativos tanto de luz como de papel. Concienciar a nuestros clientes de la necesidad de reducir informes y trabajos en formato papel.

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

Respuesta: SI

Implantación: El responsable de Calidad y Medioambiente valora como se están llevando a cabo los procedimientos relacionados con la gestión ambiental, controlando el seguimiento de una serie de indicadores y siguiendo las correspondientes instrucciones técnicas de gestión de residuos y gestión de consumos. También se realiza medición y control del ruido.

Objetivos: Mejorar la selección de indicadores. Adaptación de nuestro Sistema de Gestión Medioambiental a la norma ISO 14001:2015 y continuaremos ampliando el alcance de nuestras certificaciones a las nuevas actividades que desarrolle la organización.

Resumen de Implantación:

DIAGNÓSTICO		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados Clientes	Sin riesgos	

POLÍTICAS		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados Clientes Proveedores	Política de gestión medioambiental	Renovar certificación

ACCIONES		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Manual de Sistemas de Gestión	Continuar aplicando estas medidas
Empleados Clientes Proveedores	Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad	
Empleados	Política de Reciclaje	
Empleados	Política de Reducción de Consumo	

SEGUIMIENTO		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados Clientes	RSE	Continuar disminuyendo o mantener el consumo de luz Concienciar a los clientes de la disminución del uso del papel Cumplir instrucciones técnicas de gestión de residuos Control ruido Adaptación Sistema de Gestión Medioambiental a la norma ISO 14001:2015

Principio 9: Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente

ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Se fomenta el uso del soporte digital, más respetuoso con el medio ambiente, al reducir las impresiones en papel con el consiguiente ahorro de materias primas y energía y reducción de residuos

También se fomenta el uso del transporte público mediante el pago a todos los empleados en Madrid del abono transporte.

En nuestros contratos de vigilancia ambiental, se incide en el uso de tecnologías para disminuir los impactos ambientales causados por las obras civiles.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 0

Implantación: Dato poco significativo debido a la naturaleza de nuestra actividad.

Resumen de Implantación:

ACCIONES		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados Clientes	RSE	Reducir el consumo de papel y fomentar el formato digital Fomento uso transporte público Control de Impactos ambientales

SEGUIMIENTO		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No		

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

DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto (P10C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: NO existe riesgo de corrupción. Se cumple lo estipulado por la ley.

POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales? (P10C2I1)

Respuesta: No

Implantación: En esta empresa se prohíbe explícitamente este tipo de prácticas, no obstante no consideramos necesario plasmarlo por escrito.

ACCIONES:

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

Respuesta: No

Implantación: No existe ninguna política en este sentido. En la empresa se cumple lo estipulado por ley.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Clientes: 0

Empleados: 0

Proveedores: 0

Implantación: No existe ninguna política en este sentido

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

Respuesta: No

Implantación: No lo consideramos necesario

Resumen de Implantación:

DIAGNÓSTICO		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	No tenemos riesgo	
Empleados	No tenemos riesgo	
Proveedores	No tenemos riesgo	

POLÍTICAS		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	No tenemos política	
Empleados	No tenemos política	
Proveedores	No tenemos política	

ACCIONES		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	No tenemos una acción	
Empleados	No tenemos una acción	
Proveedores	No tenemos una acción	

SEGUIMIENTO		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	No tenemos seguimiento	
Empleados	No tenemos seguimiento	
Proveedores	No tenemos seguimiento	