

H&H MANUFACTURAS QUIMICAS Y SERVICIOS S.A.

INFORME DE COMUNICACIÓN DE PROGRESO 2016





Contenido

Carta de Remisión del Informe	1
Presentación de la Empresa	2
VISION	3
MISIÓN	3
NUESTROS VALORES.....	3
POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	4
POLÍTICA DE CALIDAD	6
POLITICA DE HIGIENE, SALUD Y SEGURIDAD.....	6
PLANEACIÓN ESTRATÉGICA.....	7
Derechos Humanos	9
Resumen Ejecutivo Derechos Humanos	16
Estándares Laborales	18
Resumen Ejecutivo Estándares Laborales.....	22
Medio Ambiente.	24
Resumen Ejecutivo Medio Ambiente.....	26
Anticorrupción	28
Resumen Ejecutivo Medio Ambiente.....	30
PLAN ESTRATÉGICO RSE 2017	31



MANUQUINSA

H & H MANUFACTURAS QUIMICAS Y SERVICIOS, S.A.

De donde fue El Restaurante Munich 1 c. al lago, 3 1/2 c. abajo M/D, Managua, Nicaragua.

PBX: (505) 2264-2313 • Telefax: (505) 2254-6208 • Apdo. Postal # 2159

Email: gerencia@manuquinsa.com.ni • www.manuquinsa.com.ni



Managua, Nicaragua. 20 de Mayo del 2017

Señor
António Guterres
Secretario General
Organización de las Naciones Unidas
Portugal

Estimado Sr. Guterres,

Mediante esta comunicación, H & H Manufacturas Químicas y Servicios, S.A. – MANUQUINSA expresa su intención de apoyar continuamente al desarrollo de los 10 principios contenidos en el Pacto Mundial, alcanzables dentro de su esfera de influencia, referente a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción del periodo Abril 2016 – Marzo 2017.

Durante el 2016 la empresa ha adaptado su normativa interna, elaborado nuevas políticas y procedimientos para mejorar la gestión de la empresa en materia ambiental, social y de derechos humanos apropiados a los requisitos legales y las nuevas recomendaciones de buen gobierno.

En cuanto a la difusión del código ético dentro de la empresa, se han firmado compromisos con instituciones del gobierno para el acatamiento del código ético en un 100% de la planilla lo que ha impulsado un cambio interno en la empresa en el clima organizacional.

Hemos mejorado las relaciones comerciales y laborales con los clientes generando confianza y estabilidad en los negocios.

En el último año la tendencia de reducción de los accidentes ha alcanzado la cifra más baja registrada por la empresa en su trayectoria.

En el presente informe COP se recogen las principales iniciativas llevadas a cabo por la empresa en materia de responsabilidad social, comprometiéndonos una vez más a hacer del Pacto Mundial y sus principios parte de la cultura, estrategia y de las acciones cotidianas en la empresa.

Atentamente,

Ramiro Huete
Presidente
MANUQUINSA





Presentación de la Empresa

H&H MANUFACTURAS QUIMICAS Y SERVICIOS S.A. (**MANUQUINSA**) es una empresa que brinda servicios integrales de limpieza profesional desde 1992, posicionándose como una empresa líder a nivel nacional y con visión a expandir operaciones a nivel de la región centroamericana.

Para desplegar esta estrategia Manuquinsa se especializa en servicios profesionales de limpieza y productos químicos para el Sector Industrial, Hospitalario, Alimenticio e Institucional y Comercial. Brindando excelencia y calidad certificada en sus operaciones.

En lo que respecta a productividad y competitividad, la empresa se gestiona bajo su sistema de gestión con calidad certificada en la Norma ISO 9001 y el fomento de las buenas prácticas de la responsabilidad social empresarial en sus operaciones, con el fin de generar satisfacción entre las partes interesadas y mitigar sus impactos ambientales y sociales; siendo este un punto de trabajo de cuidado en los planes a largo y mediano plazo.

Hoy día, MANUQUINSA genera más de 988 empleos a nivel nacional brindando servicios de outsourcing en limpieza profesional a más de 55 empresas de diversos sectores como el industrial, institucional, hospitales y plantas de proceso de alimentos.

Desde julio del 2014 a la fecha ha reafirmado su compromiso y apoyo con los diez principios del Pacto Mundial en materia de Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio Ambiente y Anti-corrupción, y es a través del presente Informe de Comunicación sobre el Progreso (CoP) que reporta la gestión del periodo abril 2016 a marzo 2017.



VISION

MANUQUINSA será Líder en Sistemas Integrales de Limpieza Profesional en el sector Industrial, Hospitalario, Proceso de Alimentos e Institucional a Nivel Regional bajo un Sistema de Gestión con Calidad Certificada.

MANUQUINSA será uno de los principales proveedores de tecnología para limpieza especializada en la región.

MANUQUINSA alcanzará un nivel óptimo de rentabilidad que genere el mayor grado de satisfacción a clientes, proveedores, accionistas, colaboradores, comunidad, así como para el desarrollo de nuevos negocios.

MISIÓN

Rentabilidad para el bienestar de nuestros colaboradores, clientes, proveedores, accionistas y comunidad.

Ahorro de costos y gestión de gerencia a nuestros clientes, simplificando y facilitando su gestión administrativa a través de Sistemas Integrales de Limpieza Profesional, permitiéndoles concentrarse en el giro de su negocio.

Servicios soportados por un Sistema de Gestión con Calidad Certificada bajo la norma ISO 9001.

Socio comercial seguro y fiable porque cumplimos con la legislación nacional vigente en materia Laboral, Seguridad Social, Medio Ambiental, Tributaria e Higiene y Seguridad.

NUESTROS VALORES

- **Honestidad y Transparencia:** en todas las operaciones que la empresa lleva a cabo con sus accionistas, colaboradores (as), proveedores, clientes, gobierno y comunidad.



- **Responsabilidad:** en todas las funciones que desarrollan los procesos productivos en la ejecución del trabajo, en la venta de productos, con sus colaboradores (as), su comunidad y Medio Ambiente.
- **Confiabilidad:** Se confía que todo el Recurso Humano y las personas con las cuales tenemos vínculos comerciales sean capaces de asumir el cumplimiento y las buenas prácticas de la responsabilidad social empresarial.

POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Estamos comprometidos en ser una empresa socialmente responsable con nuestros clientes, trabajadores (as), proveedores, el medio ambiente y la sociedad en general. Desarrollamos nuestra **Política de Responsabilidad Social** alineada a las orientaciones de la ISO 26000 y los principios rectores del **Pacto Global de las Naciones Unidas**.

Estamos comprometidos en desarrollar un modelo de negocios sostenible, social y responsable con el medio ambiente; mediante la implementación de acciones que permitan reducir los impactos negativos que se deriven de nuestras operaciones, esforzándonos más en maximizar sus efectos positivos.

A través de un programa de mejora continua, **MANUQUINSA se compromete a:**

Cumplir con el marco jurídico vigente en la Republica de Nicaragua, adoptando de forma complementaria, compromisos, normas y directrices internacionales con las que podríamos estar vinculados.

Seguir las directrices del **Código de Ética y Conducta de MANUQUINSA**, que recoge el compromiso de nuestra empresa con los principios de ética empresarial y la transparencia en todos los ámbitos de actuación. Nos imponemos un comportamiento ético que genere desarrollo económico y al mismo tiempo mejore la calidad de vida de los colaboradores (as) y sus familias, las comunidades vecinas y la sociedad en general.

Favorecer la transparencia, las prácticas de libre mercado, rechazando cualquier tipo de práctica ilegal, fraudulenta o contraria a la ética, implementando mecanismos efectivos de prevención, vigilancia, sanción de irregularidades y desarrollando una cultura empresarial de ética y honestidad.

Invitar a todos nuestros colaboradores (as), y proveedores a que participen en la práctica de los principios y valores plasmados en el **Código Ética y Conducta de MANUQUINSA** para favorecer la transparencia y la ética en nuestra gestión empresarial y prácticas laborales.



Maximizar la productividad de los recursos y rentabilidad generando valor agregado para nuestra empresa, accionistas y clientes.

Minimizar residuos y emisiones de nuestros procesos productivos que potencialmente afecten al medio ambiente.

Nuestra Responsabilidad Social Corporativa se traduce en proporcionar:

A nuestros Clientes: Más eficiencia en nuestros procesos de producción y prestación de servicios.

A nuestros accionistas: Aumentar el valor de la empresa y proporcionarles un nivel de rentabilidad adecuado y según los estándares de la industria. Todo dentro de un marco de transparencia y ética corporativa, buscando optimizar el uso de los recursos disponibles.

A nuestros colaboradores (as): un clima laboral adecuado para desarrollar todo su potencial profesional y humano, fomentando el trabajo en equipo, desarrollando políticas de igualdad de oportunidades, de conciliación, y preocupándonos por su salud y bienestar.

A la sociedad: Favorecer la contratación de personal del entorno en el que prestamos nuestros servicios, la formación profesional, la educación, la higiene y las oportunidades de desarrollo personal y profesional de los ciudadanos de la comunidad.

A los proveedores: Fomentar prácticas de Ética y Responsabilidad Empresarial a lo largo de toda la cadena de suministro.

Al Medio Ambiente: Evitar los efectos potencialmente negativos de nuestras operaciones sobre el medio ambiente, colaborando para alcanzar un desarrollo sostenible a partir de la implantación de hábitos favorables al medio ambiente.



POLÍTICA DE CALIDAD

Para MANUQUINSA, trabajar con Calidad en todo lo que hacemos es fundamental. Creemos fielmente que nuestros clientes merecen lo mejor y aportamos el mayor esfuerzo para satisfacer sus necesidades y, en la medida que esto sea posible, cumplir sus expectativas. Por estas razones, asumimos con nuestros clientes, la sociedad y nosotros mismos, los siguientes compromisos de Calidad:

- FACILITAR LA GESTIÓN DE ADMINISTRACIÓN, AHORRAR COSTOS, TIEMPO Y GESTIÓN DE GERENCIA a nuestros clientes a través de Sistemas Integrales de Limpieza Profesional.
- CUMPLIR CON LA LEGISLACIÓN NACIONAL VIGENTE aplicable a nuestra industria y con los contratos suscritos con nuestros clientes.
- BRINDAR SERVICIOS BAJO UN SISTEMA DE GESTIÓN CON CALIDAD CERTIFICADA, personal altamente competente, productos químicos especializados y tecnología de punta.
- MANTENER Y MEJORAR CONTINUAMENTE EL SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD DE MANUQUINSA, con el fin de asegurar un enfoque hacia la Satisfacción de Nuestros Clientes.

Con lo anterior, Garantizamos que MANUQUINSA es la empresa que más se preocupa por sus clientes, permitiéndonos a mediano plazo consolidarnos como Líderes en Sistemas Integrales de Limpieza Profesional a Nivel Regional.

POLITICA DE HIGIENE, SALUD Y SEGURIDAD

MANUQUINSA, es una empresa comprometida a:

SER: Una empresa modelo en Higiene y Seguridad Laboral a Nivel Nacional.

CUMPLIR: Con la legislación nacional vigente en materia de Seguridad e Higiene Laboral y todos los requisitos necesarios para ser una empresa con un ambiente laboral a seguir.

CUIDAR: La Salud y Seguridad de sus empleados proveyéndoles de Equipos de Seguridad Industrial y Laboral que necesiten para el desempeño seguro de sus labores.

MANTENER: Un Programa de Seguridad e Higiene Laboral que tenga como objetivo primordial preservar la Salud y Seguridad de sus empleados.

CAPACITAR: En temas de Salud, Higiene y Seguridad Laboral a todos sus empleados.

COLABORAR: De forma decidida en el cumplimiento de las Medidas de Seguridad, Simulacros y Capacitaciones en las empresas clientes.



PLANEACIÓN ESTRATÉGICA



Uno de los avances en el tema RSE, se dio en el ejercicio de Planeación Estratégica, donde se discutió y por decisión unánime de los presentes (Gerencia y Jefes de Procesos) la inclusión de la RSE como objetivo estratégico de la empresa para el periodo 2016 - 2018, en el cual reafirma el compromiso con la Responsabilidad Social Empresarial enfocándose los tres años consecutivos en los ejes de Gobernabilidad, Público Interno, Medio Ambiente y Comunidad, ejes directamente relacionados con los 10 principios del Global Compact.

Objetivo estratégico de **RSE**:

MANUQUINSA está comprometida a desarrollar un comportamiento socialmente responsable en los ejes de Gobernabilidad, Público Interno, Medio Ambiente y Comunidad. Esto lo lograremos a través del cumplimiento de nuestros planes de actividades anuales de RSE. MANUQUINSA enfocará sus esfuerzos para contribuir al crecimiento socio-económico sostenible de sus accionistas, colaboradores (as), proveedores y comunidad en el periodo 2016-2018.

Para el cumplimiento del objetivo estratégico, la Unidad de Calidad y RSE compuesta por Coordinador del SGC - RSE y Oficial del SGC - RSE, formularon los siguientes objetivos específicos para la gestión 2016-2018.

1. Incluir RSE como parte del proceso de capacitaciones, re inducción seguimiento de todo el personal operativo y administrativo.
2. Exponer, Impulsar y crear conciencia sobre el código de ética y conducta, política de género RSE, reciclaje y cualquier otra iniciativa de RSE como Ventaja Competitiva.
3. Elaborar y Aplicar encuesta anual de clima laboral (satisfacción al cliente interno) y Determinar estrategias a tomar dado los resultados obtenidos de las encuestas que mantengan un nivel de satisfacción al cliente interno mayor o igual al 90%.
4. Elaboración de propuesta de Mejora de las condiciones de trabajo de nuestros (as) colaboradores (as) ubicados en los proyectos críticos en RSE mediante asignación de lugares de reunión/ambientación/alimentación para desarrollar el tema RSE estándares laborales.
5. Identificar, evaluar y mitigar los principales impactos ambientales de nuestras Operaciones, primeramente en nuestra Oficina Central, y luego en los proyectos.



Derechos Humanos



Derechos Humanos

1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos.

Manuquinsa reitera como cada año, el compromiso con la Regulación Normativa Nacional y la Constitución Política de la República de Nicaragua que define los lineamientos sobre el respeto a los derechos humanos, que recoge la Declaración Universal.

Con esa normativa nacional, mantiene en su Código de Ética y Políticas de Responsabilidad Social las bases de respeto de los derechos humanos en todos los stakeholders, esto adicionado al Reglamento Interno de Trabajo y Reglamento Técnico Organizativo de Higiene y Seguridad del Trabajo.

Para cumplir con la legalidad de su negocio Manuquinsa mantiene vigente sus licencias de operaciones del MITRAB, MINSA, MARENA y cuenta con un plan de manejo medio ambiental con el cual la empresa cumple con sus principios éticos y legales.

Como parte de la dirección y control, la empresa posee documentos tales como: manual de funciones, que definen los roles y responsabilidades de los propietarios, gerentes, personal administrativos y operativos; también posee un plan de capacitación para todos (as) sus colaboradores (as).

▪ **Pasantías Laborales.**

Se organizaron 2 pasantías laborales para alumnos (as) del último año de la escuela técnica Manuel Olivarez y la Universidad Centroamericana UCA, cuyo fin es desarrollar oportunidades laborales para los recién egresados, como experiencia de formación e introducción al primer empleo.

- Luby Blanco: Administración de Empresas – UCA recibe aporte económico para gastos de transporte de C\$ 1,500.00 mensual por seis (6) meses de prácticas laborales.
- Ken Zuniga: Contador – Tecnológico de Comercio Manuel Olivarez recibe aporte económico para gastos de transporte de C\$ 1,500.00 mensual por doce (12) meses de prácticas laborales.

▪ **Aportes Económicos.**

Apadrinamiento en la educación de dos alumnos de sus colaboradoras de escasos recursos, el cual tiene un monto de inversión de C\$ 21,600.00 anual.

Aportes económicos en concepto de ayuda a nuestros (as) colaboradores (as) por fallecimiento de familiares por un total de C\$ 46,279.83



Aporte económico en concepto de ayuda a nuestros (as) colaboradores (as) para cubrir gastos de salud que no pueden ser cubiertos por INSS por un total de C\$ 11,389.20

▪ **Acceso a la Información.**

De los productos. Manuquinsa promueve la entrega de información básica necesaria a sus clientes para informarles sobre el origen de los productos químicos que se utilizan en la limpieza de sus instalaciones a través del correcto etiquetado de los envases, la entrega de hojas MSDS y ficha técnica del fabricante a los clientes y de manera permanente en los proyectos donde hacemos uso de los productos. Anualmente se imprimen 24,000 etiquetas y 300 MSDS/Ficha de productos.

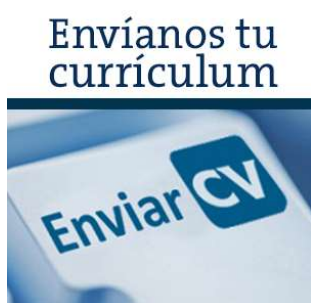


Además la empresa cuenta con un intensivo programa de capacitaciones donde se incluyen temas de manipulación del producto químico y el uso de equipos de protección personal, con el fin de reducir el impacto potencialmente negativo a falta de información.





▪ **Política de Contrataciones.**



Manuquinsa cuenta con una política de contrataciones en la cual se establece que el proceso de reclutamiento y selección del personal se da con un enfoque a competencias definidas en el Manual de Organización y Funciones, respetando el principio de **Igualdad de Oportunidades**; de esta manera garantizamos el tratamiento al cargo sin distingo de género, raza, edad, credo político, religión, condición social u otra razón discriminatoria, contribuyendo al respeto de los derechos

humanos. Dentro del periodo se realizó la revisión y actualización de las políticas de contrataciones con el fin realizar mejoras en la calificación justa, formal, transparente de los candidatos y sobre todo cumpliendo los requisitos que se adecuen al cargo.

▪ **Política de Género.**

En ella se incorporan las perspectivas de igualdad de género a favor del personal, apuntando a generar condiciones equitativas para mujeres y hombres en sus espacios y ambientes de trabajo.

Planilla dividida por Género 2015 - 2017.

Distribución Planilla por Genero						
Genero	2015 – 2016		2016 - 2017		Variación	
Femenino	711	59.15%	490	52.57 %	- 221	81.85%
Masculino	491	40.85%	442	47.43%	- 49	18.15%
Total	1202	100.00%	932	100.00%	-270	100.00%

Los datos de la tabla muestran una disminución de 270 personas desvinculadas de la empresa, esto debido a los cierre de 2 proyectos grandes con empresas del rubro industrial siendo la razón principal el incumplimiento de pagos de cliente de manera recurrente y por largos periodos.

▪ **Programa de Capacitación.**

Se impartieron 57 temas de entrenamiento, de los cuales 34 temas se desarrollaron en proyectos de servicios hospitalarios, plantas de alimentos e instituciones, contribuyendo a la mejora de las competencias del personal y prevención de accidentes laborales.

Capacitación externa: Se capacito a 263 colaboradores (as) en Planeación estratégica, prevención de riesgos, técnicas de ventas, supervisión de plantas industriales, de los cuales fueron 128 mujeres y 125 hombres.



Capacitación interna: Se atendió e impartió 15 temas en capacitaciones internas extra plan en las instalaciones de clientes que lo solicitaron, entre ellos personal de plantas alimenticias, centros comerciales, planta de producción Manuquinsa, logrando capacitar a un total de 337 colaboradores (as), 214 mujeres y 123 hombres.

Capacitación en educación financiera: Como una forma de educar y ayudar a las personas a manejar mejor sus ingresos, así sean altos o bajos, se llevaron a cabo capacitaciones de Charlas Financieras promovidas por RSC de BAC-Credomatic, a todo el personal administrativo y a operarios de proyecto.



La capacitación tuvo como temática principal es el “Endeudamiento Responsable” tuvo como objetivo principal concientizar al personal dentro de la categoría del salario mínimo, que representan el 79.95% de la planilla de la empresa y que cuente con herramientas para el manejo de sus finanzas personales.

Capacitación al equipo de Ventas “RSE como ventaja competitiva” a través de la educación para el desarrollo se contribuye a la formación de la fuerza de venta visibilizándoles las alternativas que contribuyen a un desarrollo más sostenible, humano y justo entre las partes interesadas en:

- Transparencia y responsabilidad.
- Prácticas comerciales justas.
- Pago de precio justo.
- Aseguramiento de la ausencia de trabajo infantil y trabajo forzoso.
- Compromiso con la no discriminación y equidad de género.
- Aseguramiento de las buenas condiciones de trabajo.
- Promoción del Comercio Justo.
- Respeto por el medio ambiente.



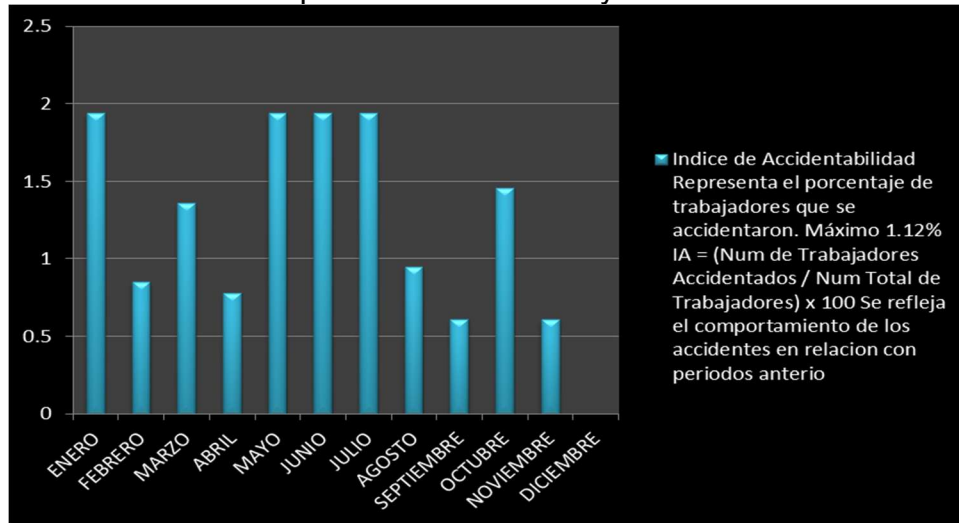
Capacitación de Seguridad en la utilización de productos químicos en el trabajo: En la re inducción del personal de nuevo ingreso se incluye temas en higiene y seguridad ocupacional y prevención de accidentes laborales. En este módulo se facilita al personal información de las magnitudes y variedades de los problemas sobre salud y seguridad laboral en la industria química, explicándose además los derechos y deberes de los operarios y las operarias en materia de prevención de su salud y seguridad.





Además, en las reuniones bilaterales quincenales se realizan Talleres de sensibilizar a los supervisores sobre la prevención de accidentes laborales y Charlas especiales en temas de seguridad e higiene de proyectos específicos en el 13 proyectos con un total de 815 participantes lo que representaría un aproximado de 82.49% de la planilla actual.

Esto ha dado como resultado que el índice de accidentalidad se encuentre por debajo del 8% como límites permisibles ante la ley.



▪ Seguridad, Salud e Higiene Laboral.

Jornadas de Salud. Se ha realizado gestión, supervisión y organización de Exámenes Médicos, 500 personas de todos los proyectos con las vacunas H1N1 y anti tetánica, 150 Papanicolaou y Examen de próstata respectivamente para el personal Mujeres y Hombres de 11 proyectos.

- Gestión de entrega de Botiquín a todos los proyectos que lo necesitan, relleno de botiquín.
- Elaboración del plan de acción según resultados de la evaluación de riesgo de MANUQUINSA dirigida al personal operativo, en etapa de revisión y finalización para su posterior presentación.



▪ Capacitación en RSE y SGC.

Como parte de la mejora continua e implementación de un sistema integral basándose en las normas 26000, 14000 y 9001 se han introducido temas de RSE y SGC 9001 en las inducciones y re inducciones del personal que labora en la empresa. A la fecha se han capacitado al 100% del personal que ingreso a laborar en el periodo 2016 y el 28% del personal contratado antes del periodo.



▪ **Comunidad.**

- Se participó en la realización de dos simulacros nacional y prácticas de evacuación con la comunidad y a lo interno se han realizado cuatro prácticas de evacuación de las oficinas con el apoyo del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Nicaragua.
- Se entregan aportes económicos como contribuciones para obras de las Iglesias San Miguel Arcángel y Santa Gema por un total de C\$ 84,764.95
- Se entrega aporte económico para cubrir gastos de actividades deportivas por un monto de C\$ 1,800.00
- Se entregó aporte económico para el Centro de Salud por el monto de C\$ 5,500.00 para jornada de vacunación contra la influenza.
- En el año 2016, se presentó una queja de la comunidad por molestia al oler la podredumbre de los contenedores de basura. La empresa destino el lavado y traslado del parqueo de las unidades en terrenos lejanos a la zona urbana.





2. No ser cómplice de abusos de los derechos.

MANUQUINSA cuenta con procedimientos y manuales que no permiten que sea cómplice de la vulneración de los derechos Humanos como:

- **Reglamento Interno.**

Reglamento Interno de MANUQUINSA autorizado por la Inspectora General del Trabajo en enero del 2014.

- **Código de Ética.**

Se ha establecido en la Cláusula V del Código de Ética y Conducta los lineamientos para la selección de proveedores con el fin de prever que la empresa se vea involucrada en abusos cometidos por un tercero en cuestiones de derechos humanos adquiriendo como requisitos mínimos para su contratación o selección los legales y regulatorios como:

- Requisitos establecidos por la OIT
- Código del trabajo
- Ley de seguridad social
- Ley de seguridad e higiene.

- **Políticas de Responsabilidad Social empresarial**

Respetando los derechos de sus grupos de interés.



▪ **Política de pasantías.**

Para que los jóvenes puedan poner en práctica los conocimientos teóricos adquiridos durante su formación universitaria o técnica, con un trato justo.

▪ **Reglamento técnico organizativo de higiene y seguridad del trabajo**

"Seguridad Ante Todo" es nuestra forma de pensar y este reglamento es un gran aporte a nuestro Programa Total de Seguridad y Entrenamiento para proteger a nuestros colaboradores (as).

Resumen Ejecutivo Derechos Humanos

Propósito	Indicadores	Nivel de Cumplimiento	Observaciones
Cumplir con la legalidad de su negocio Manuquinsa	Documentos, licencias y permisos vigentes Meta: 100%	95%	Está en trámite la aprobación de la actualización del RTO.
Pasantías Laborales	Cumplimiento de la política de pasantías Meta: 100%	100%	
Acceso a la Información.	Cero Accidentes o daños por mala manipulación de producto. Meta: 0	0	No se reportaron accidentes o daños
Condiciones equitativas para mujeres y hombres	Distribución Planilla por Genero Meta: Min 50% M y Max 50% H	52.57 % M 47.43% H	
Beneficios de formación para mujeres	No. de M capacitadas mayor al No. de H capacitados	342 M y 248 H	
Proveer, mantener y desarrollar un recurso humano altamente calificado y motivado	Cumplimiento del programa de capacitación Meta: 100%	94%	
Contribuir a la salud de los (as) Colaboradores (as)	50% de la planilla con exámenes médicos elaborados	50.60%	
Prever que la empresa se vea involucrada en abusos de DDHH	No. de denuncias recibidas por violación a los DDHH Meta: 0	0	En el periodo no se recibieron denuncias



Estándares laborales



Estándares Laborales

1. Apoyo a la libertad de asociación sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Parte primordial de su misión como empresa es el cumplimiento de la legislación nacional vigente en materia laboral, es por ello que MANUQUINSA respeta y cumple con todo lo establecido por el código del trabajo de Nicaragua.

▪ **Reglamento interno.**

La libertad de afiliación reconoce el derecho de empresarios (as) y trabajadores (as) a constituir asociaciones y sindicatos en función de sus necesidades, misma que cuenta con el apoyo de la empresa en las diferentes actividades que se realicen. El reglamento interno dicta a los (as) colaboradores (as) a conocer y actuar bajo las normas establecidas respetando las leyes laborales vigentes.

Por la distribución territorial en que se prestan los servicios, la empresa no cuenta con un sindicato o asociaciones conformado por los (as) Colaboradores (as). No obstante el área de recursos humanos a través del técnico de higiene y seguridad asegura condiciones dignas en el ambiente de trabajo de los (as) Colaboradores (as) y de una dinámica de diálogo social entre el empleador y colaboradores (as).

2. Eliminación del trabajo forzoso y obligatorio.

Un clima de trabajo sano tiene un impacto excepcionalmente significativo en los resultados del trabajo. Desde los niveles de productividad a la satisfacción de los clientes, el clima afecta a todos los ámbitos de la cadena de negocio.

▪ **Encuesta de Clima Laboral.**

El cuestionario implementado mide la percepción que tienen los (as) Colaboradores (as) sobre las estructuras y procesos que ocurren en los diferentes ámbitos de la organización, como la capacidad de liderazgo de los (as) jefes (as) o la gestión que se realiza desde el Departamento de Recursos Humanos.

En términos generales los resultados de la evaluación del clima laboral fue del 94%

3. Abolición efectiva del trabajo infantil.

MANUQUINSA prohíbe la contratación de menores de edad y está totalmente en contra de cualquier forma de trabajo infantil.

El departamento de recursos humanos, que a través del área de contrataciones se encarga de la selección y contratación del personal que la empresa necesita para el cumplimiento de sus operaciones. Todas las contrataciones son realizadas bajo el



procedimiento de selección, contratación y promoción del personal, el cual se encuentra estrechamente vinculado con nuestra política de contrataciones vigente y el Código del Trabajo. Esto garantiza un proceso de contratación transparente y estandarizada, cuyo único objetivo es contratar a la persona idónea para el cargo, asegurando que cumpla con los requisitos previamente establecidos en nuestro manual de organización y funciones.

1. Distribución de planilla por edades.

Distribución de los (as) Colaboradores (as) por edades (promedio anual)			
Edad	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 18 años	0	0	0
18-29 años	206	300	506
30-45 años	243	110	353
46 y más años	85	44	129
Total	534	454	988 *

* Promedio anual abril 2016 – marzo 2017

La edad establecida para la contratación de nuevos recursos según el Código del Trabajo de Nicaragua está definida de los 18 años en adelante, a la fecha el 100% del personal contratado por la empresa cumple la edad mínima, aportando así a la abolición del trabajo infantil.

En el 2016 se recibió Inspectoría del Trabajo Infantil y Adolescentes que tuvo como propósito prevenir la contratación de niños, niñas menores de edad y tutelar los derechos laborales de las personas adolescentes trabajadoras, donde Manuquinsa firmo su compromiso con los requisitos relacionados en la Reforma al Título VI Libro Primero del Código del Trabajo Ley No. 185, Ley No. 474 y Arto 5 Ley No. 474.



MINISTERIO DEL TRABAJO
INSPECTORIA DEL TRABAJO INFANTIL Y ADOLESCENTES

ACTA DE COMPROMISO

En la ciudad de Managua a las diez y quince minutos de la tarde del día diez de mayo del año dos mil diecisiete, reunidos en la empresa Managuinsa Las siguientes personas: Alma Rangel en calidad de Contratadora

Y Lic. Brenda Sofía López Herradora en calidad de Inspectora del Trabajo, proceden a suscribir la presente Acta de Compromiso, la que tiene como propósito prevenir la contratación de niños, niñas menores de catorce años y tutelar los derechos laborales de las personas adolescentes trabajadoras, garantizando el pleno disfrute de sus derechos:

CONVENIMOS:

- Que toda forma de trabajo infantil es intolerable porque priva a la niñez de sus derechos fundamentales a la salud, educación y a la oportunidad de desenvolverse en la sociedad de forma íntegra;
- Que la educación es un derecho humano esencial, una fuerza en pro del cambio social y el elemento más importante en la lucha contra la pobreza, la potenciación de la mujer y la protección de la niñez y adolescencia al trabajo explotador y peligroso;
- Del respeto que como parte integrante de la sociedad le debemos a la ley y a los Convenios Internacionales que referente a la explotación económica de menores de edad a ratificado Nicaragua y en donde se hace necesario adoptar medidas como sociedad civil;
- Que se prohíbe el desempeño de los y las adolescentes menores de dieciocho años en trabajos que por su naturaleza o por las condiciones que se realiza dañe su salud física, psíquica, condición moral y espiritual; les impida asistir a la escuela, unidad familiar y su desarrollo integral;

NOS COMPROMETEMOS:

- No contratar niños y niñas menores de catorce años en los centros de trabajo que hoy representamos;
- Y en el caso que contratemos personas adolescentes; cumplir con lo establecido en la carta Magna como máxima expresión de la nación Ley No. 474, Reforma al Título VI Libro Primero del Código del Trabajo (Ley No. 183) relacionado a las personas adolescentes que trabajan y en este sentido cumplir con los siguientes aspectos (Arto. 5 Ley No. 474):

a) Realizar trabajos en condiciones de respeto y goce de sus derechos fundamentales;

b) Salario igual por trabajo realizado, igual al de los otros trabajadores;

c) Ser remunerado en moneda de curso legal, siendo prohibido el pago en especie;

d) Tener condiciones de trabajo que les garanticen seguridad física, salud física y mental, higiene y protección contra los riesgos laborales;

e) Los y las adolescentes con alguna discapacidad deberán tener condiciones laborales físicas y ambientales adecuadas;

f) Tener una jornada laboral que no exceda las 8 horas diarias y 30 semanales;

g) Los beneficios de la seguridad social y de programas especiales de salud;

h) Integrarse al trabajo en las modalidades y horarios compatibles con sus responsabilidades de horario escolar;

i) A la participación y organización sindical;

- j) Acceder a la capacitación mediante un sistema de aprendizaje apropiado a su edad, nivel escolar y otras condiciones que favorezcan su desarrollo;
- k) Los demás derechos que establece el presente código, el Código de la Niñez y Adolescencia, otras leyes los convenios colectivos y convenciones internacionales ratificados por el Estado Nicaragüense.
- Cumplir con el acuerdo ministerial sobre el listado de trabajos peligrosos y en consecuencia no contratar a personas adolescentes menores de dieciocho años en actividades laborales prohibidas tales como trabajo en las minas, subterráneos, basureros; Trabajos que impliquen manipulación de sustancias psicótropas o tóxicas; centros nocturnos de diversión (bares, casinos, tragamonedas, Night Club) y otros similares que por su naturaleza vulneren la dignidad y los derechos humanos o se realicen en jornadas nocturnas en general y horarios prolongados; trabajos que se realizan con maquinarias, equipos y herramientas peligrosos o que conlleven la manipulación, el transporte manual de cargas pesadas, Proyectos de construcción, Zonas Francas Industriales; Reciclados de Plásticos, Reciclados de Metales (chatarreras) etc.
 - Participar activamente en campañas de divulgación con el objetivo de promover e impulsar la protección y defensa de los derechos de la niñez y adolescencia; tendientes a modificar las percepciones y aptitudes de la ciudadanía frente al trabajo infantil.
 - Ofrecer empleo de calidad y bien remunerados a los padres y madres de familia, implementar acciones que favorezcan la educación y la justicia social de acuerdo con los principios de la responsabilidad social empresarial.
 - Aunar esfuerzos con las instituciones que trabajan en pro de la defensa de los derechos de niñas, niños y adolescentes; para evitar que se sigan cometiendo más arbitrariedades en contra de los derechos laborales de las personas adolescentes trabajadoras; que por su condición de extrema necesidad y pobreza se presentan a trabajar desde tempranas edades.
 - Como ciudadanos nicaragüenses, vigilar, denunciar y garantizar el efectivo cumplimiento de las leyes laborales con la finalidad de prevenir la explotación económica a la que muchas veces son expuestos nuestros niños y adolescentes trabajadores o situaciones que vulneren los derechos de la niñez nicaragüense.
 - Formar parte de las Comisiones de la niñez y la adolescencia, a nivel local, que son espacios de proyecciones de los niños, niñas y adolescentes.
- Consientes que el trabajo infantil es un fenómeno social prioritario y la erradicación del mismo abre las puertas al desarrollo social, económico y humano sostenible y procura el desarrollo humano en justicia social; es por ello el día de hoy firmamos con plácidos este compromiso, anuentes a ser parte integrante de esta campaña que requiere de los esfuerzos concentrados de todos los sectores sociales para prevenir y erradicar el trabajo infantil y proteger de la explotación económica a la persona adolescente trabajadora.

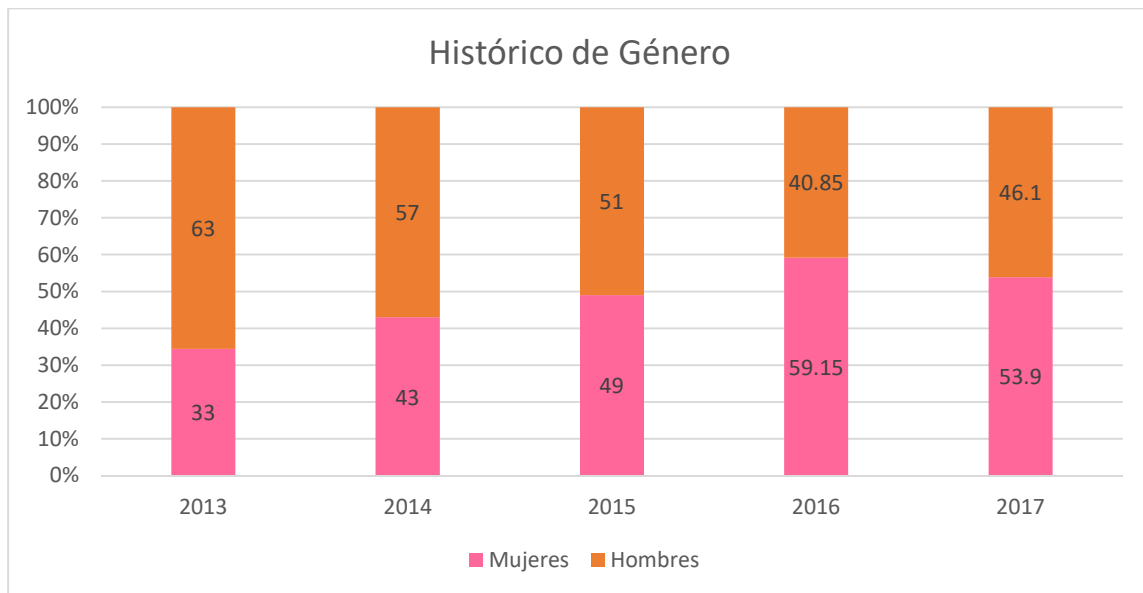
Leída que fue la presente Acta de Compromiso, la encontramos conforme, la aprobamos y la firmamos en dos tantos de un mismo tenor.

POR EL CENTRO DE TRABAJO:
Nombre: Alma Rangel
Firma: [Firma]
Cédula: 01-071031-007950

MINISTERIO DEL TRABAJO
Lic. Brenda Sofía López Herradora
Inspector (a) del Trabajo.

4. Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La unidad de Calidad-RSE lleva un registro de nuestro indicador de género el cual se presenta en la siguiente gráfica.





Los datos de la gráfica señalan una clara tendencia de mayoría del género femenino en la empresa, donde se espera equilibrar el porcentaje de Hombres y Mujeres hasta mantener un 50% para ambos géneros.

Indicador de Genero por mes Porcentual. Fuente: Recursos Humanos.

	2016						2017					
Genero	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.	Enero	Febr.	Marzo
Hombres	471	465	467	428	403	398	408	411	430	438	447	442
Mujeres	634	619	639	650	478	488	482	480	468	475	476	490
Total	1105	1084	1106	978	881	886	890	891	898	913	923	932

▪ Igualdad de oportunidades

Mantenemos nuestro compromiso de igualdad de oportunidades a las Mujeres en la promoción y contratación de cargos de supervisión y responsables de área, al menos hasta lograr un 50% para ambos sexos logrando el empoderamiento de las mujeres en los cargos de dirección de la empresa.

1. Distribución de los (as) Colaboradores (as) por tipo de cargo al mes de marzo 2017.

Distribución de los (as) Colaboradores (as) por tipo de Cargo									
Periodo	2014-2015			2015-2016			2016-2017		
Tipo de Cargo	M*	H*	Total	M*	H*	Total	M*	H*	Total
Gerentes	0	2	2	0	2	2	0	2	2
Jefe (a) Depto	3	2	5	7	5	12	5	1	6
Administrativo	55	44	99	6	8	14	25	26	51
Supervisores (as)	30	25	55	31	14	45	23	15	38
Técnicos	0	6	6	0	5	5	0	6	6
Operarios (as)	525	456	981	667	457	1124	481	404	885
Total	613	535	1148	711	491	1202	534	454	988
%	53.40%	46.60%	100%	59.15%	40.85%	100%	54.05%	45.95%	100%

En cuanto a la distribución por remuneración, la tabla 7 presenta los datos comparativos entre la gestión del 2014, 2015 y 2016. (*Donde "M" significa Mujeres y "H" significa Hombres).

Distribución de los (as) Colaboradores (as) por Escala Salarial. Fuente: Nómina de Recursos Humanos

Distribución de los (as) Colaboradores (as) por Escala Salarial				
Escala Salarial	Mujeres	Hombres	Total	%
S. Min C\$ 4879.62	436	350	786	79.55%
C\$ 5501 – 8000	48	92	140	14.17%
C\$ 8001 – 10000	18	10	28	2.83%
C\$ 10001 - a más	19	15	34	3.44%
Total	521	467	988	100.00%



Podemos observar que el primer, tercer y cuarto escalón salarial las mujeres son mayormente beneficiadas cuyo ingreso diario esta en US\$ 8.87 mínimo.

Actualmente el ingreso diario por Colaborador (a) con respecto al salario mínimo es de US \$ 5.42 el cual varia en dependencia de la tasa de cambio de la moneda nacional con respecto al dólar.

Tenemos que destacar los avances que hemos alcanzado en género ya que en comparación a la gestión anterior, la empresa ha beneficiado en un rango salarial superior al intermedio a más mujeres.

Resumen Ejecutivo Estándares Laborales

Propósito	Indicadores	Nivel de Cumplimiento	Observaciones
Mejorar el ambiente de trabajo que perciben o experimentan los miembros de la organización	nivel de satisfacción del personal en general Meta: 90%	94%	
Cumplir con la política de abolición del trabajo infantil.	Inspecciones del MITRAB con resultado satisfactorio Meta: 100%	100%	
Cumplir con la política de abolición del trabajo infantil.	Colaboradores (as) contratados con edad mínima Meta: 100%	100%	
Beneficios de formación para mujeres	No. de M capacitadas mayor al No. de H capacitados	342 M y 248 H	
Igualdad de Oportunidad de trabajo	% de mujeres contratadas Meta:> 50% planilla	59.15% M	
Igualdad de Oportunidad de trabajo	Nivel de Mujeres por nivel jerárquico. Meta: > al 30%	51.46%	
Mujeres mejor remuneradas	Nivel de Mujeres con mayor escala salarial. Meta: > al 30%	42.08%	



MEDIO AMBIENTE



Medio Ambiente.

1. Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales.

▪ **Análisis Ambiental.**

El progresivo interés y preocupación de la sociedad nicaragüense y mundial por el cuidado del medio ambiente, mueve a las organizaciones, cualquiera sea su naturaleza, a velar por que sus actividades se lleven en armonía con el medio, de manera que el impacto que puedan generar los procesos, productos y servicios relacionados a ellas, sean cada vez menores.

MANUQUINSA con el objetivo de conseguir una mejora continua en su comportamiento medioambiental, queriendo contribuir con ello a la concienciación medioambiental de la sociedad para conseguir un modelo de progreso sostenible y solidario con el medio ambiente, elaboró un MANUAL DE GESTION AMBIENTAL en base a los lineamientos de la norma ISO 14001:2004, el cual podría ser llevado a un proceso de certificación.

El manual contiene la Política Ambiental, el Proceso del Sistema de Gestión Ambiental, y los procedimientos a seguir para lograr conformidad del sistema.

Una vez teniendo este documento se inició el proceso del análisis ambiental, iniciando por el censo de carga eléctrica en las oficinas y continuara con la segunda etapa del análisis ambiental.

Incorporación de actividades medioambientales. Prácticas de Reciclaje en los Procesos Productivos.

Con la visión de establecer una cultura de integridad con el Sistema de Gestión de la Calidad de la empresa certificado en ISO 9001, se han venido incorporando los principios del Pacto Mundial en las estrategias, políticas y procedimientos, la empresa no sólo están defendiendo sus responsabilidades básicas de las personas y el planeta, sino también preparando las condiciones orientadas al cuidado y preservación del medio ambiente.

En general las actividades dispuestas en los procedimientos están:

▪ **Reutilización**

- Se han configurado las impresiones a doble cara en papel bond, lo que se estima un ahorro del 28% en la compra de papelería.
- Se han reducido la cantidad de impresoras de 4 a 2 equipos y los cartuchos se rellenan mensualmente lo que significa un ahorro en la compra de 11 cartuchos negro y 30 cartuchos de color y menos desperdicios sólidos al medio ambiente.



▪ **Gestión responsable de los envases y embalajes.**

- Mediante la reutilización de 1,000 unidades de galones mensual, lo que equivale a 12,000 unidades anuales; 20 unidades de barriles de 55 galones y 50 unidades de garrafas de 5 galones que significarían el consumo para el abastecimiento de productos químicos para la limpieza de los proyectos donde se prestan los servicios de limpieza con productos químicos.

▪ **Certificación del Laboratorio Manuquinsa.**

En abril del 2016 se inició el anteproyecto para la certificación del “Laboratorio de Productos Higiénicos MANUQUINSA” alcanzando la Certificación del MINSA el mes de agosto del 2016.

▪ **Manejo responsable de residuos en el Laboratorio Manuquinsa.**

Los drenajes utilizados para el desecho de los residuos de sustancias químicas se encuentran en el área de producción, estas tuberías desembocan en un pozo de piso de concreto de 6 metros de profundidad y 2.40 metros de diámetro, ubicado a una distancia de 5 metros de las instalaciones, las tuberías son de PVC de 2 pulgadas de diámetro. Cada vez que el pozo se llena se contratan los servicios de la empresa “Servicios Especializados en Limpieza de Sumideros” encargada de retirar los residuos y de transportarlos a un lugar adecuado para su debido tratamiento. De esta forma, MANUQUINSA se asegura de que sus operaciones no contaminan el subsuelo, ni fuentes de agua aledañas al lugar.

▪ **Gestión responsable de los insumos de oficina.**

Anualmente la empresa adquiere:

- 720 resmas de papel T/C anuales
- 720 resmas de papel T/L anuales

Cuya materia prima procede de bosques sostenible contribuyendo a la promoción del manejo ambientalmente apropiado, socialmente beneficioso y económicamente viable.

Se recolectan 297 libras de papel el cual es donado a Los Pipitos para el reciclaje.



▪ **Esfuerzo por reducir el CO2.**

El problema de la contaminación atmosférica en las ciudades se debe fundamentalmente a las emisiones vehiculares por esta razón en Manuquinsa cumplimos realizar en tiempo y de manera obligatoria la inspección y mantenimiento de la flota vehicular, de acuerdo al “Reglamento General Para el Control de las Emisiones Vehiculares de los Vehículos Automotores de Nicaragua” (Decreto-3297) y con el fin de contribuir a la calidad de vida de la población.



Cantidad de vehículos: 8 camiones y 5 tractores que anualmente se realizan control de emisión de gases e inspección mecánica.

▪ **Recolección de basura.**

En el año 2016 Manuquinsa se vio afectada por la presencia de personas que durante el trayecto emboscaban a los contenedores que transportan los camiones de basura buscando desechos reciclables, tirando los desechos en las calles de la ciudad a su paso. En respuesta a la problemática se realizó alianza con el Centro de Acopio Reciclaje Galilea quien asigno a 2 de sus trabajadores para el resguardo de nuestros camiones a cambio de descargar el material reciclable en sus instalaciones.

2. Promover mayor responsabilidad medioambiental.

▪ **Ahorro energético.**

En este sentido se implementó el uso de láminas transparentes para mejorar la iluminación de las áreas y el aprovechamiento de la ventilación natural en el área de bodega para contribuir al uso racional de la energía.

▪ **Voluntariado.**

Para la Organización Acción Empresarial (Points of Light) el voluntariado es cualquier medio formal u organizado utilizado por una compañía para animar y apoyar a sus colaboradores (as) y jubilados a ofrecer voluntariamente su tiempo y habilidades al servicio de la comunidad.

Para ello se elaboró el proyecto Fundación del Equipo de Voluntariado el cual se encuentra en desarrollo.

Resumen Ejecutivo Medio Ambiente

Propósito	Indicadores	Nivel de Cumplimiento	Observaciones
Implementar prácticas de protección al medio ambiente a lo interno de la empresa	% de materiales utilizados que sean residuos de fuentes internas. Meta: 30%	32%	
	peso de los productos vendidos que se pueden reutilizar/reciclar	11,141 kg	



Anticorrupción



Anticorrupción

1. Trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno

a) Divulgación del Código de Ética y Conducta.

En septiembre de 2015 fue aprobado por la Gerencia General el Código de Ética y Conducta de Manuquinsa el cual es un conjunto de normas que nos permitirán implementar fundamentos morales y éticos de carácter universal, dentro de la vida diaria de nuestra organización.



Nuestro Código es de gran importancia ya que nos permite observar lineamientos claros que establecen pautas de conducta que deben respetarse tanto por los directivos y/o dueños, como por los (as) colaboradores (as) de MANUQUINSA. El contenido del código se resume a:

- | | |
|--|--|
| 1. Lineamientos Estratégicos. | 6. Acuerdos de Confidencialidad de Proveedores y Clientes. |
| 2. Política de Conducta. | 7. Respeto al Medio Ambiente de nuestros Proveedores y Clientes. |
| 3. Ámbito de Aplicación del CEC. | 8. Cumplimiento del código de ética y conducta. |
| 4. Relación con nuestros (as) colaboradores(as). | 9. Medidas por Incumplimientos. |
| 5. Relación con nuestros clientes y proveedores. | |

En el Código se encuentra nuestra Política de Conducta la cual dice textualmente:

“En MANUQUINSA actuamos con integridad, es decir trabajamos en todo momento bajo un compromiso personal con la honestidad, la franqueza y la justicia, de acuerdo a los principios personales y morales, en nuestras relaciones con todos los grupos de interés: colaboradores(as), clientes, proveedores, accionistas y otras partes interesadas con quien MANUQUINSA mantiene relaciones directas e indirectas.” (Código de Ética y Conducta, p.8).



Soborno y corrupción.



En la sección 3.2.1.4 del Código de Ética y Conducta establece que no se podrá realizar de forma directa o indirecta, ningún pago monetario u otra clase de beneficio a cualquier persona física o jurídica con la intención de: abusar de su influencia real o aparente, para obtener ilícitamente cualquier tipo de beneficio u ocultar un pago o gasto para beneficio de los involucrados.

La Divulgación del Código se llevó a cabo según el Plan de Divulgación del Código de Ética y Conducta 2016 que consta de cuatro fases, con la finalidad de comunicar a nuestros (as) colaboradores (as) la visión de la empresa hacia la responsabilidad social con su Código de Ética y Conducta.

La Primera fue la divulgación al personal en las oficinas de Manuquinsa donde participaron todos (as) los (as) colaboradores (as) que ejercen sus labores en la oficina central como, Presidencia, Gerencia General, Informática, Recursos Humanos, Ventas, Compras, Operaciones, Mantenimiento, Contabilidad y Almacén.

La metodología de la Reunión de Divulgación fue:

- Repaso de los Conceptos RSE y significado de los 7 ejes de la RSE.
- Lectura de los primeros 3 capítulos del código de ética y conducta.
- Formación de grupos de lectura.
- Debate sobre cada uno de los acápites del Código.
- Firma de la Carta de Compromiso.
- Palabras Finales.



A cada uno de sus colaboradores (as) se le entrega un Brochure con un resumen del contenido del Código de Ética y Conducta, además de su publicación en la Biblioteca Virtual de MANUQUINSA, esto con el objetivo de continuo repaso por parte de sus colaboradores (as).

A agosto 2016 está pendiente la 2, 3 y 4ta fase del Plan de Divulgación del CEC el cual se encuentra en el proceso de Calidad-RSE.



Durante el periodo de este reporte no se han reportado denuncias de incumplimiento al Código de Ética.

- **Atención inspecciones:** de INSS logrando un 96.1% de cumplimiento en la inspección en el pasado mes de mayo 2016 y del MITRAB.
- **Atención requerimientos de clientes.** Como proveedor de servicios profesionales de limpieza, Manuquinsa de manera voluntaria y transparente se presenta a las evaluaciones y auditorias de sus clientes en temas de:
 - Inscripción de empleador al INSS.
 - Comprobantes de pago al INSS de los (as) Colaboradores (as) asignados (as) a un proyecto.
 - Atención y realización de exámenes médicos ocupacionales y específicos de 6 proyectos.
 - Visita a nuestras instalaciones para observar los procesos productivos de las distintas áreas.
 - Atención de Auditorias de proveedor.

Resumen Ejecutivo Medio Ambiente.

Propósito	Indicadores	Nivel de Cumplimiento	Observaciones
Manejo del Código de Ética y Conducta en la empresa.	% de Colaboradores (as) capacitados en el CEC Meta: 100%	34%	



PLAN ESTRATÉGICO RSE 2017

	Objetivo. Estratégico	Objetivos Específicos	Ejes	Principios	ACTIVIDADES	FECHA INICIO	FECHA FINALIZACIÓN	FRECUENCIA
1	CUMPLIR CON LAS ACTIVIDADES DE LA UNIDAD DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL DESCRITAS EN SU PLAN DE ANUAL DE ACTIVIDADES, PARA EMPRENDER NUESTRO CAMINO HACIA LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL.	Proporcionar condiciones que les permitan a nuestros colaboradores y comunidad mantener un equilibrio y control en la organización.	Derechos Humanos	1. Apoyar y respetar la protección de los derechos Humanos	Capacitar al personal de recursos humanos en la temática de género para su incorporación en todos los procedimientos y gestiones del área.	JUNIO	DICIEMBRE	Semestral
					Realiza reuniones de comité de género y rse	JUNIO	DICIEMBRE	Trimestral
					Elaborar una política de genero para MANUQUINSA	JUNIO	SEPTIEMBRE	N/A
					Validar la solicitud de empleo vrs las brechas de genero identificadas en el diagnóstico.	JUNIO	JULIO	N/A
					Revisión de la documentación de recursos humanos para asegurar que se utilice lenguaje inclusivo.	JUNIO	OCTUBRE	MENSUAL
					Analizar la posibilidad de elaborar una política de incentivos ej, bono navideño, bono de cumplimiento.	JUNIO	DICIEMBRE	N/A



			Crear murales donde la corresponsabilidad laboral y familiar sea difundida de la empresa con mensajes positivos sobre la apropiación de la responsabilidad familiar tanto de hombres como de mujeres, no necesariamente en fechas alusivas al día del padre o de la madre.	JUNIO	DICIEMBRE	MENSUAL
			Realizar talleres y charlas de integración laboral, relaciones humanas y de liderazgo en todas las áreas de la empresa.	JUNIO	DICIEMBRE	MENSUAL
			Elaborar un plan preventivo para la protección de la mujer en situación de embarazo o lactancia ante los riesgos laborales.	JUNIO	AGOSTO	N/A
			Realizar acciones para promover el auto cuidado, la buena salud y buenas costumbres alimenticias a nivel de toda la empresa, así como de salud sexual y reproductiva. Inss, ixchen	JUNIO	DICIEMBRE	MENSUAL
			Incorporar el enfoque de género en el Reglamento interno de la empresa.	JUNIO	OCTUBRE	N/A
			Que se elabore un mecanismo de recepción de denuncias sobre la violencia laboral y acoso sexual y que sean divulgados a todo el personal, clientes y proveedores.	JUNIO	JULIO	N/A



2			2. No ser cómplices en la vulneración de los derechos humanos.	Que en los temas de capacitación se incluyan temáticas relacionados a género, violencia laboral y acoso sexual.	JUNIO	OCTUBRE	N/A
				Hacer talleres y campañas sobre relaciones humanas y relaciones laborales con enfoque de género para todo el personal	JUNIO	DICIEMBRE	MENSUAL
				Revisar la publicidad para que ésta no sea elaborada con un lenguaje excluyente.	JUNIO	DICIEMBRE	MENSUAL
				Que en los informes, documentos, convenios, etc., se utilice un lenguaje no sexista	JUNIO	DICIEMBRE	MENSUAL
	Cumplir con las leyes y la legislación nacional vigente del país, además de incorporar políticas con el mismo fin.	Normas Laborales	3. Apoyar la libertad de afiliación y la negociación colectiva.	Realizar actividades de recreación para incentivar la colaboración e integración de los colaboradores en la empresa.	JUNIO	DICIEMBRE	ANUAL
			4. Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.	Elaborar mueble para ampos en oficinas de operaciones	JUNIO	JULIO	N/A



			Diseñar e implementar un programa de desarrollo profesional para los colaboradores de tal manera que puedan conciliar sus carreras profesionales, tomando en cuenta el ejercicio de sus responsabilidades familiares.	JUNIO	DICIEMBRE	MENSUAL
			Elaborar un sistema formal de remuneración basada en la gestión de competencia y desempeño, para eliminar las brechas salariales existentes con personas que realizan el mismo trabajo y realizar los ajustes que sean pertinentes tomando en cuenta el enfoque de género.	JUNIO	DICIEMBRE	MENSUAL
			Elaborar un plan de las medidas de ahorro de agua, energía eléctrica, papel higiénico, jabón y papel toalla.	JUNIO	DICIEMBRE	MENSUAL
			Realizar levantamiento de las condiciones del edificio y elaborar un plan de trabajo para realizar las mejoras aprobadas incluyendo facilidades para personas con capacidades diferentes.	JUNIO	DICIEMBRE	MENSUAL
		6. Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación.	Evaluar las condiciones y normativas y legislación para la contratación del personal con capacidades y habilidades diferentes.	JUNIO	OCTUBRE	N/A



3				Hacer un levantamiento del estado de las herramientas de trabajo del grupo operativo y del taller.	JUNIO	OCTUBRE	N/A
	Lograr concientizar tanto a nuestros colaboradores como a nuestra comunidad acerca de cómo cuidar y aprovechar de la mejor manera el medio ambiente en que vivimos.	Medio Ambiente	7. Mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.	Elaborar una política ambiental tomando en cuenta los siguientes aspectos: realizar un estudio de todas las leyes ambientales nacionales que se apliquen a nuestro proceso productivo y conocer su impacto, identificar los impactos ambientales que existen en la empresa, medir y evaluar el impacto ambiental que tiene MQI a nivel global, por departamento por producto, por almacenamiento y producción, evaluar el impacto de las actividades en el medio ambiente.	JUNIO	OCTUBRE	N/A
			8. Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	Evaluar que el área de almacén lleve un indicador para el control de insumos, productos y sub productos.	JUNIO	OCTUBRE	N/A
			9. Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	Se debe incluir en el procedimiento de compras en los criterios de evaluación y selección el precio, la calidad, el plazo de entrega el impacto ambiental y el trabajo infantil y la garantía que los productos no sean ilegales.	JUNIO	AGOSTO	N/A



4				Manuquinsa debe realizar alianzas con organizaciones comunitarias (CPC) y desarrollar programas con ellos.	JUNIO	DICIEMBRE	N/A
				Desarrollar programas de reciclaje y/o reutilización interna de residuos.	JUNIO	DICIEMBRE	MENSUAL
				Realizar visitas a la bodega del 9 para que materiales se pueden vender o reciclar para obtener insumos.	JUNIO	DICIEMBRE	MENSUAL
				Retomar programa de voluntariado.	JUNIO	DICIEMBRE	MENSUAL
	Continuar conservando una honesta conducta funcionaria en el desempeño de las labores de la empresa.	Anticorrupción	10. Trabajar contra la corrupción en todas sus formas.	Revisar en la estructura organizativa, el estado de los procedimientos, reglas, funciones y unidad de mando.	JUNIO	SEPTIEMBRE	MENSUAL