



# INFORME DE PROGRESO 2016



Aislamientos Otero S.L.

## ÍNDICE

CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO .....	3
PERFIL DE LA ENTIDAD .....	4
INFORMACIÓN GENERAL .....	4
ESTRATEGIA Y GOBIERNO .....	5
OBJETIVOS Y TEMÁTICAS DE NACIONES UNIDAS.....	6
MAS INFORMACIÓN .....	6
METODOLOGÍA.....	9
<b>PRINCIPIO 1:</b> LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR Y RESPETAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES, RECONOCIDOS INTERNACIONALMENTE, DENTRO DE SU ÁMBITO DE INFLUENCIA .....	10
<b>PRINCIPIO 2:</b> LAS ENTIDADES DEBEN ASEGURARSE QUE SUS EMPRESAS NO SON COMPLICES DE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS .....	12
<b>PRINCIPIO 3:</b> LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA LIBERTAD DE AFILIACIÓN Y EL RECONOCIMIENTO EFECTIVO DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA .....	14
<b>PRINCIPIO 4:</b> LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA ELIMINACIÓN DE TODA FORMA DE TRABAJO FORZOSO O REALIZADO BAJO COACCIÓN.....	15
<b>PRINCIPIO 5:</b> LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL .....	16
<b>PRINCIPIO 6:</b> LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA ABOLICIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN .....	17
<b>PRINCIPIO 7:</b> LAS ENTIDADES DEBERÁN MANTENER EL ENFOQUE PREVENTIVO QUE FAVOREZCA EL MEDIO AMBIENTE .....	18
<b>PRINCIPIO 8:</b> LAS ENTIDADES DEBEN FOMENTAR LAS INICIATIVAS QUE PROMUEVAN UNA MAYOR RESPONSABILIDAD AMBIENTAL.....	20
<b>PRINCIPIO 9:</b> LAS EMPRESAS DEBEN FAVORECER EL DESARROLLO Y LA DIFUSIÓN DE LAS TECNOLOGÍAS RESPETUOSAS CON EL MEDIO AMBIENTE .....	21
<b>PRINCIPIO 10:</b> LAS EMPRESAS DEBEN TRABAJAR CONTRA LA CORRUPCIÓN EN TODAS SUS FORMAS, INCLUIDAS LA EXTORSIÓN Y SOBORNO .....	22

 <b>AISLAMIENTOS OTERO S.L.</b>	INFORME DE PROGRESO	Revisión: 01
	2016	Fecha: 13/07/2017

## CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

LEÓN, 13 DE JULIO DE 2017

Desde julio de 2014, Aislamientos Otero S.L. forma parte oficialmente de la Iniciativa del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Somos conscientes de la importancia de implantar un sistema de gestión adecuado y eficaz que nos permita cumplir con los intereses y necesidades de nuestros clientes. Por este motivo, a finales del año 2010 conseguimos la certificación en ISO 9001. Con posterioridad, establecimos como meta disponer también de un sistema de gestión medioambiental por lo que en el año 2013 nos certificamos en ISO 14001. En la actualidad disponemos de un sistema de gestión integrado en calidad y medio ambiente así como de nuestra política integrada en la que se recogen nuestros compromisos con la calidad, el medio ambiente, la responsabilidad social corporativa y la seguridad y salud laboral.

Para nuestra empresa es prioritaria la mejora continua, por ese motivo durante el periodo 2017-2018 realizaremos la adaptación a las nuevas versiones 2015 de las normas ISO 9001 e ISO 14001.

Fieles a los principios recogidos en nuestra política integrada, reafirmamos nuestro apoyo a los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y lucha contra la corrupción. Y hoy, por medio de la presente, renovamos este compromiso.

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

Atentamente,



Fdo. Álvaro Otero  
Administrador Único  
Aislamientos Otero S.L.

	INFORME DE PROGRESO	Revisión: 01
	2016	Fecha: 13/07/2017

## PERFIL DE LA ENTIDAD

### INFORMACIÓN GENERAL

#### RAZÓN SOCIAL:

Aislamientos Otero S.L.

#### TIPO DE EMPRESA:

PYME

#### DIRECCIÓN:

Ctra. La Bañeza nº 19

#### LOCALIDAD:

Ribaseca

#### PROVINCIA:

León

#### COMUNIDAD AUTÓNOMA:

Castilla y León

#### DIRECCIÓN WEB:

[www.aislamientosotero.com](http://www.aislamientosotero.com)

#### NOMBRE DEL MÁXIMO CARGO

#### EJECUTIVO:

Álvaro Otero Martínez

#### NÚMERO DE EMPLEADOS DIRECTOS:

14

#### SECTOR:

Aislamiento industrial

#### ACTIVIDAD, PRINCIPALES MARCAS,

#### PRODUCTOS /O SERVICIOS:

Aislamiento industrial

#### FECHA DE ADHESIÓN:

Julio de 2014

#### DESGLOSE DE GRUPOS DE INTERÉS:

Clientes, Proveedores, trabajadores, administración, medioambiente

#### CRITERIOS SEGUIDOS PARA

#### SELECCIONAR LOS GRUPOS DE INTERÉS:

Grupos con los que la empresa tiene influencia directa

#### PAÍSES EN LOS QUE ESTÁ PRESENTE Y MERCADOS Y SERVICIOS:

España

#### ALCANCE DEL INFORME DE PROGRESO Y SUS POSIBLES LIMITACIONES:

España

#### ¿CÓMO HA ESTABLECIDO LA MATERIALIDAD O DEFINIDO LOS ASUNTOS MÁS SIGNIFICATIVOS A INCLUIR EN EL INFORME DE PROGRESO?

Mediante un estudio interno de la empresa, así como auditorías internas y externas de calidad y medio ambiente.

#### ¿CÓMO SE ESTÁ DIFUNDIENDO EL INFORME DE PROGRESO?

Web española del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y de forma interna a trabajadores, clientes o proveedores que lo soliciten

#### PERIODO CUBIERTO POR LA INFORMACIÓN CONTENIDA EN LA MEMORIA:

2016

	INFORME DE PROGRESO	Revisión: 01
	2016	Fecha: 13/07/2017

**FECHA DE LA MEMORIA ANTERIOR MÁS RECIENTE:**

2015

No

**¿SU ENTIDAD TIENE PROVEEDORES EN PAÍSES EN VÍAS DE DESARROLLO?:**

**CICLO DE LA PRESENTACIÓN DEL INFORME DE PROGRESO:**

Anual

No

**¿SU ENTIDAD TIENE UN ALTO IMPACTO MEDIOAMBIENTAL?:**

**¿SU ENTIDAD TIENE ACTIVIDADES EN PAÍSES EN VÍAS DE DESARROLLO?:**

No

### ESTRATEGIA Y GOBIERNO

**INDIQUE CÓMO LA ENTIDAD INCORPORA LAS SUGERENCIAS DE LOS GRUPOS DE INTERÉS EN SU ESTRATEGIA Y EN SUS PROCESOS DE DECISIÓN:**

Las sugerencias aportadas por los grupos de interés son tratadas por la dirección e incorporadas a la estrategia de la empresa si se consideran viables.

**INDIQUE LA NATURALEZA JURÍDICA DE LA ENTIDAD, DETALLANDO SU ORGANIGRAMA:**

Sociedad limitada.

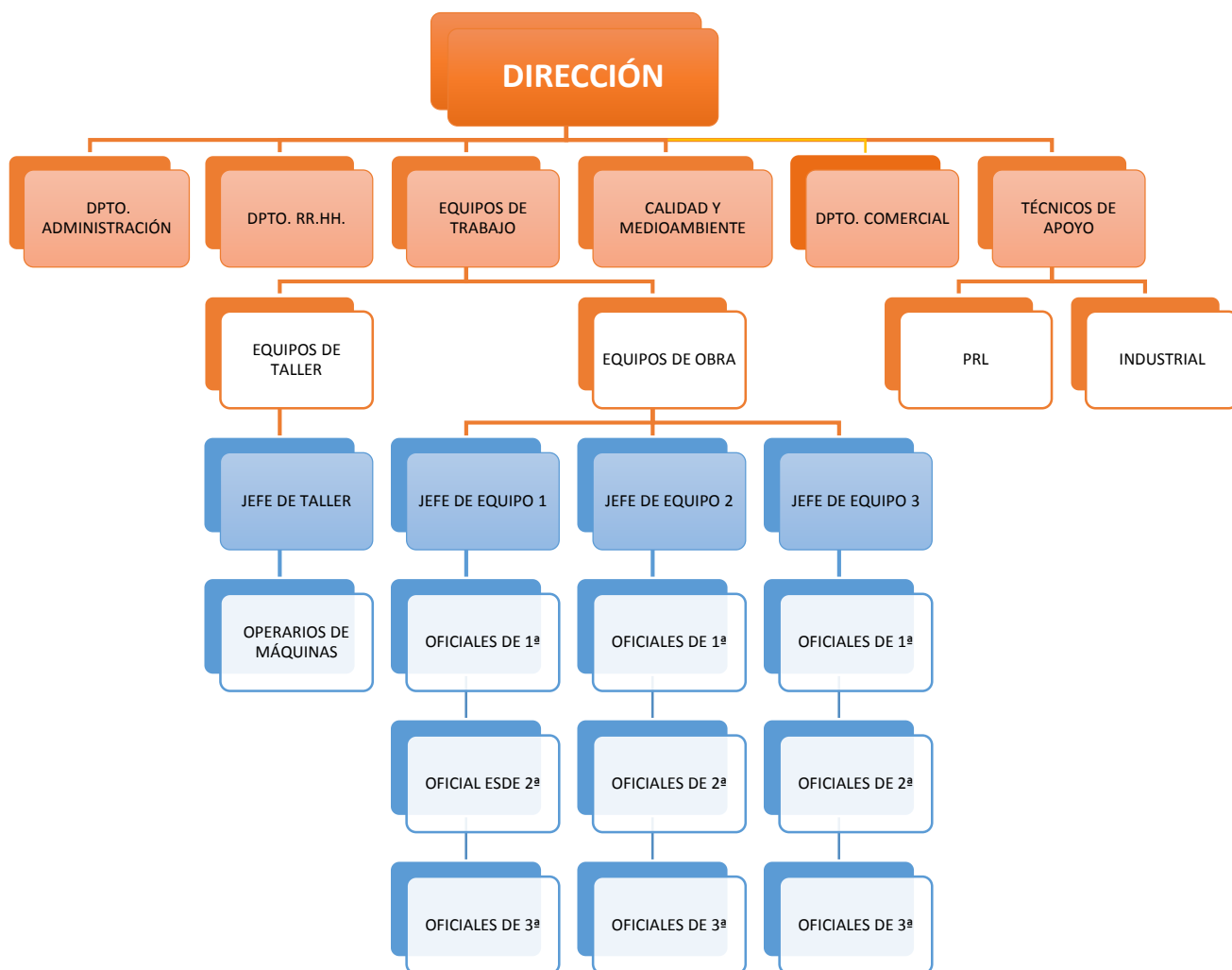
**INDIQUE SI LA JUNTA DIRECTIVA MIDE EL PROGRESO EN LA IMPLANTACIÓN DE LOS 10 PRINCIPIOS MEDIANTE INDICADORES:**

A través de los indicadores establecidos en el sistema integrado de gestión se mide la evolución de la implantación de los 10 Principios. Dichos indicadores son analizados de forma anual en la reunión de la dirección.

**INDIQUE LA ESTRUCTURA DE GOBIERNO Y QUIEN O QUIENES A NIVEL DIRECTIVO LLEVAN A CABO LOS PROCESOS DE DECISIÓN Y BUEN GOBIERNO PARA LA IMPLANTACIÓN DE LA RSE EN LÍNEA CON LOS PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL E INDIQUE SI EL PRESIDENTE DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO OCUPA TAMBIÉN UN CARGO EJECUTIVO**

El Responsable del SGI y la gerencia son los encargados de analizar la implantación de los Principios.

**ORGANIGRAMA:**



### 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 SOSTENIBLE, INICIATIVAS DE GLOBAL COMPACT, ETC):

No tenemos proyectos de este tipo.

### MAS INFORMACIÓN

¿CÓMO IMPLEMENTA LA ENTIDAD LOS 10 PRINCIPIOS PARA “OTROS GRUPOS DE INTERÉS”?:

No aplica.

**DIRECCIÓN WEB:**

[www.aislamientosotero.com](http://www.aislamientosotero.com)

	INFORME DE PROGRESO	Revisión: 01
	2016	Fecha: 13/07/2017

## RECURSOS HUMANOS

### PERSONAL INDEFINIDO:

12 TRABAJADORES

### PERSONAL EVENTUAL:

0 A 25

### AMBITO FORMATIVO:

AISLAMIENTOS OTERO facilita los medios adecuados para el desarrollo de las competencias profesionales y las actitudes necesarias, con el fin de proporcionar a cada empleado una mayor satisfacción en la realización de su trabajo. Cada empleado, con independencia de su nivel profesional, debe entender que la formación es parte integrante de nuestra empresa y ser consciente de la necesidad de mejorar permanentemente sus conocimientos y aptitudes.

Cada año se elabora un plan de formación que cubre las diferentes necesidades profesionales, además, en función de los requerimientos de nuestros clientes se realizan actividades formativas específicas que cumplan con dichos requerimientos.

Contamos con un centro de formación situado en nuestras instalaciones de León. Asimismo, AISLAMIENTOS OTERO ofrece la posibilidad de complementar la formación en centros externos.

## POLITICAS DE CALIDAD, MEDIO AMBIENTE Y PRL

Aislamientos Otero ha implantado y mantiene actualizado un sistema de gestión de la calidad y compromiso con el medio ambiente para asegurar la conformidad de los servicios prestados a sus clientes involucrando, para ello, a todo el personal que integra la empresa, buscando una mejora continua que nos permita ser más competitivos en nuestro sector.

La eficaz implantación del sistema de gestión de calidad y medio ambiente es el resultado de las directrices establecidas en la política de calidad y medioambiente, en la política preventiva de la empresa y en la política de Responsabilidad Social, de los objetivos y metas que de forma anual se establecen, de la mejora continua, de la información y formación del personal y del apoyo prestado por todos aquellos que integran la empresa.

 <b>AISLAMIENTOS OTERO, s.l.</b>	INFORME DE PROGRESO	Revisión: 01
	2016	Fecha: 13/07/2017

## CERTIFICADO ISO 9001 E ISO 14001

**AISLAMIENTOS OTERO**, dentro de sus actividades de mejora y calidad del servicio ha elaborado e implantado un Sistema de Gestión Integrado de Calidad y Medio Ambiente conforme a las normas UNE-EN ISO 9001:2008 y UNE-EN ISO 14001:2004

La certificación de dicho sistema ha sido realizada mediante auditorías externas llevadas a cabo por la empresa SGS ICS IBÉRICA, S.A. SYSTEMS & SERVICES CERTIFICATION, dando lugar a la emisión del certificado **nº ES10/8924 (Ed.3) para ISO 9001** y del certificado **nº ES13/13808 (Ed.2) para ISO 14001**.

El alcance del Sistema de Gestión Integrado de Calidad y Medio Ambiente desarrollado e implantado por **AISLAMIENTOS OTERO**, contempla las siguientes actividades:

- Aislamiento industrial y aislamiento en construcción.
- Retirada de amianto

La documentación del Sistema de Gestión Integrado ha comenzado a actualizarse y adaptarse a las normas UNE 9001 y 14001 versión 2015, el objeto de esta empresa es certificarse en esta nueva versión a mediados del 2018.

## SISTEMA DE PREVENCIÓN

**AISLAMIENTOS OTERO**, tiene suscrito un convenio de prevención con la entidad **UNIVERSAL PREVENCIÓN Y SALUD, SOCIEDAD DE PREVENCIÓN**, con el siguiente concierto:

**Nº 1120751-001** – vigencia de 1 de enero de 2016 a 31 de diciembre de 2017.

Para la gestión y coordinación de actividades empresariales en materia de prevención, estamos integrados en plataformas web destinadas a este efecto (RePro, Obralia, SgRed, Controlar, CTGO, Clever, e-cordina, etc)



 <b>AISLAMIENTOS OTERO, s.l.</b>	INFORME DE PROGRESO	Revisión: 01
	2016	Fecha: 13/07/2017

## 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 en documentos formales plasmados por escrito 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. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base a los grupos de interés.

### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Viene reflejado en los indicadores cualitativos planteados. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión integrado.

## PRINCIPIOS DE DERECHOS HUMANOS



### PRINCIPIO 1

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

### DIAGNOSTICO

La obligación de respetar los derechos humanos no sólo corresponde a los gobiernos, las empresas tienen la misma obligación por lo que deben conseguir que se respeten los derechos humanos tanto en sus lugares de trabajo como en su ámbito de influencia.

Los riesgos identificados en relación a este principio, teniendo en cuenta nuestros grupos de interés, son los siguientes:

**CLIENTES:** Su satisfacción es fundamental para nuestra continuidad como proveedor por lo que se deben tomar las medidas oportunas para cubrir este aspecto.

**PROVEEDORES:** Para conseguir la mayor eficiencia y eficacia en este aspecto hemos establecido un sistema de homologación de proveedores con diferentes requisitos. Las incidencias que puedan surgir se recogen en los registros de No Conformidades.

**EMPLEADOS:** Creemos que la formación y comunicación son dos aspectos sumamente importantes por lo que se ha establecido un plan de formación anual y un buzón de sugerencias para conocer las opiniones de los empleados y las posibles formaciones no analizadas por la empresa.

### POLÍTICAS

Están definidas en nuestro sistema Integrado de Calidad y Medio Ambiente, así como en las Políticas de Prevención y Responsabilidad Social Corporativa. Se valora integrar las políticas en un solo documento con objeto de realizar una difusión más simplificada de nuestras políticas.

### ACCIONES

Las principales acciones llevadas a cabo durante este año para los grupos de interés son las siguientes:

	INFORME DE PROGRESO	Revisión: 01
	2016	Fecha: 13/07/2017

CLIENTES: De forma anual se envía una encuesta de satisfacción a nuestros clientes para que evalúen nuestro trabajo.

PROVEEDORES: Se han mantenido los proveedores de años anteriores y añadido nuevos proveedores basándonos en los criterios establecidos en nuestro sistema de gestión integrado.

EMPLEADOS: Formación continua en Prevención de Riesgos Laborales y específica para aspectos concretos de nuestro trabajo según se refleja en nuestro Plan Anual de Formación.

## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

CLIENTES: La encuesta de satisfacción enviada a los clientes arroja resultados muy positivos, cumpliéndose así los objetivos de calidad propuestos.

PROVEEDORES: Durante este año no se han emitido No Conformidades ya que los pequeños problemas surgidos no han sido considerados importantes.

EMPLEADOS: El seguimiento de este grupo se ha realizado a través de los cursos de formación ejecutados y las evaluaciones de riesgos emitidas por el Servicio de Prevención.

De forma anual se realizan simulacros de emergencias como medida de prevención y protección tanto, de la seguridad y salud de los trabajadores como del medio ambiente.

La estrategia de seguimiento de las políticas de Derechos Humanos se establece de acuerdo al Sistema Integrado de Gestión de Calidad y Medio Ambiente que está certificado externamente conforme a lo establecido en las normas UNE. Para asegurar el cumplimiento de estas normas se sigue un Plan Anual de Auditorías Internas y Externas. Los resultados de estas auditorías son analizados con la Dirección como una parte más de la planificación y cumplimiento de las Políticas de nuestra organización.



## PRINCIPIO 2

**LAS ENTIDADES DEBEN ASEGURARSE QUE SUS EMPRESAS  
NO SON COMPLICES DE LA VULNERACIÓN DE LOS  
DERECHOS HUMANOS**

### DIAGNOSTICO

El respeto a los derechos humanos por parte de una empresa también está ligado al cumplimiento de estos derechos humanos por parte de otras empresas que formen parte de la cadena de suministro, por este motivo, nuestros proveedores no fabrican en países en vías de desarrollo. A través de nuestro procedimiento de compras regulamos las relaciones con los proveedores basadas en el respeto a los Derechos Humanos. Todos nuestros proveedores pertenecen a la Comunidad Europea.

Nuestra empresa tiene un nivel de TOLERANCIA CERO hacia los comportamientos de acoso laboral y un compromiso para prevenir y evitar estas actitudes no deseadas.

### POLITICAS

Dentro de nuestro sistema integrado de gestión existe un procedimiento específico para compras en el que se establece un sistema de clasificación y homologación de proveedores según las normas ISO 9001:2008 e ISO 14001:2004. Este procedimiento se actualizará a lo largo del periodo 2017-2018 adaptándolo a las nuevas versiones 2015 de las normas.

### ACCIONES

Mediante nuestra página web se comunica a nuestros grupos de interés nuestra adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

La comunicación a los empleados se realiza también de forma verbal.

Durante este año se ha realizado la auditoría externa de seguimiento de nuestro sistema de gestión integrado.

Se ha creado una encuesta de Clima Laboral que se realizará de forma anual en la que se recoge como uno de sus apartados los Derechos Humanos

 <b>AISLAMIENTOS OTERO, s.l.</b>	INFORME DE PROGRESO	Revisión: 01
	2016	Fecha: 13/07/2017

## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

No se ha recibido ninguna queja y/o denuncia en relación a comportamientos abusivos, tratos vejatorios o acoso o discriminación por razón de raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, de empleados, clientes o proveedores.

## PRINCIPIOS LABORALES



### PRINCIPIO 3

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

## POLITICAS

Garantizar la libertad de afiliación y el ejercicio de la negociación colectiva son los pilares sobre los que se construye la confianza entre empresario y trabajador y deben ser considerados como una oportunidad para proponer diálogos que beneficien tanto a la empresa como a las personas que forman parte de ella y a la sociedad en su conjunto.

Dentro de nuestro Sistema Integrado de Gestión se establecen dos procedimientos, uno relativo a los Recursos Humanos y otro relativo a la comunicación interna y externa a través de los que se regula la comunicación entre todos los grupos de interés.

Pertenecemos al Convenio Colectivo de la Siderometalurgia, cumpliendo con la Legislación vigente en España.

Cumpliendo con el art. 28 de la Constitución Española y sus normas de desarrollo, el personal de la empresa dispone de total libertad para la afiliación sindical y la negociación colectiva.

## ACCIONES, SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Se hace un seguimiento de las sugerencias, comentarios, críticas, etc de los grupos de interés de la empresa como forma de aprender de la empresa.

Durante el año, la dirección ha mantenido diferentes reuniones con los trabajadores con el objeto de evaluar y hacer el seguimiento de las diferentes obras ejecutadas, escuchando sugerencias y preocupaciones de éstos para poder aprender y/o dar solución a sus inquietudes.

Así mismo, anualmente se analizan las necesidades formativas y las posibilidades de desarrollo de la plantilla.



**ELIMINATE**  
all forms of  
forced or  
compulsory  
labour

#### PRINCIPIO 4

**LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA ELIMINACIÓN DE TODA  
FORMA DE TRABAJO FORZOSO O REALIZADO BAJO COACCIÓN**

#### DIAGNOSTICO

El trabajo forzoso constituye una vulneración fundamental de los derechos humanos. Aunque las empresas constituidas de forma legal no suelen emplear prácticas de trabajo forzoso pueden estar vinculadas a este tipo de prácticas a través de contratistas y proveedores. Por ellos deben conocerse las modalidades de trabajo forzoso que pueden darse en cada sector industrial.

Nuestra empresa cumple con la legislación vigente en España sobre PRL.

No se ha identificado riesgo de trabajo forzoso en las actividades desarrolladas.

#### POLITICAS

Aunque no de forma escrita, existe una política de conciliación con respecto a los horarios de entrada y salida del personal así como sus ausencias por motivos personales, siempre y cuando se considere prudencial por parte de la dirección de la empresa.

#### ACCIONES

Durante el verano, si es posible, se establecen jornadas intensivas.

El horario partido durante el resto del año ha sido consensuado entre los trabajadores y la dirección, habilitándose un comedor en las instalaciones para los empleados.

Nuestra empresa condena cualquier forma de trabajo forzoso a través del cumplimiento estricto de las leyes laborales nacionales e internacionales.

#### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Existe flexibilidad horaria para todo el personal de la empresa.



## PRINCIPIO 5

### LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

#### DIAGNOSTICO

El trabajo infantil se refiere a cualquier trabajo o actividad que priva a los niños de su infancia y de su dignidad. Se trata de actividades que son perjudiciales para su salud física y mental y que impiden su adecuado desarrollo. El trabajo infantil supone privar a un niño de su educación primaria, condenándolo a convertirse en un adulto analfabeto sin posibilidades para crecer en su vida social y profesional. El trabajo infantil crea gran número de problemas, como el envejecimiento prematuro, la desnutrición, la depresión o la drogadicción.

Nuestra empresa cumple la legislación vigente en cuanto a contratación laboral.

#### POLÍTICAS

No se define en nuestras políticas la prohibición del trabajo infantil ya que no es un riesgo para nosotros, cumplimos con la legislación vigente y no compramos material a proveedores de países en vías de desarrollo.

#### ACCIONES

Se cumple con la legislación laboral vigente.

#### SEGUIMIENTO Y MEDICION

No tenemos trabajadores contratados menores de 18 años. NO se realizan contrataciones de menores en ningún caso.





## PRINCIPIO 6

### LAS ENTIDADES DEBEN APOYAR LA ABOLICIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN

#### DIAGNÓSTICO

La discriminación en el empleo supone tratar a las personas de manera diferente o menos favorable, debido a características que nada tienen que ver con el puesto de trabajo o con sus méritos.

Con el fin de evitar la discriminación en la contratación, formación y promoción, las contrataciones se realizan en función de las capacidades técnicas y aptitudes de los aspirantes en relación a las tareas a desarrollar, igualmente se cumplen las políticas de integración de discapacitados.

#### POLÍTICAS

Nuestra empresa tiene tolerancia cero ante situaciones de discriminación en procesos de selección de empleados.

#### ACCIONES

Debido al tamaño de la empresa no existen mujeres en los puestos directivos.

Los puestos administrativos han sido cubiertos por mujeres así como el puesto de Responsable de Calidad y Medio Ambiente.

#### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Todo el personal conoce y puede acceder a la composición de la organización ya que forma parte del manual de nuestro Sistema de Gestión Integrado. Cuando nos lo solicitan, se facilita a nuestros clientes, especialmente en los casos de homologación como proveedores.

Hasta la actualidad no se ha dado el caso de acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo.

## PRINCIPIOS MEDIOAMBIENTALES



### PRINCIPIO 7

**LAS ENTIDADES DEBERÁN MANTENER EL ENFOQUE PREVENTIVO QUE FAVOREZCA EL MEDIO AMBIENTE**

## DIAGNÓSTICO

Para lograr un desarrollo sostenible, la protección del medio ambiente forma parte integral de los procesos de la empresa y debe mantenerse un enfoque preventivo adoptando medidas que permitan controlar y evitar causar daños al medio ambiente

Nuestra empresa ha implantado un Sistema de Gestión Integrado en Calidad y Medio Ambiente certificado por SGS según normas UNE 9001:2008 y UNE 14001:2004, por lo que contamos con una política de Calidad y medioambiental, unos objetivos y metas anuales y un análisis de indicadores que de forma anual se auditan por entidad externa acreditada. Durante el periodo 2017-2018 se realizará la transición a la versión 2015 de las normas.

## POLÍTICAS

Política del Sistema de Gestión Integrado: Calidad y Medio Ambiente.

## ACCIONES

La sensibilización en materia medioambiental se realiza a todo nuestro personal mediante el Manual de Buenas Prácticas Ambientales en la familia profesional: montajes e instalaciones redactado por los Ministerios de Medio Ambiente y Trabajo y Asuntos Sociales, INEM y Fondo Social Europeo.

Todos los años se realiza formación ambiental y se recoge en el Plan de Formación Anual.

Las iniciativas que se han llevado a cabo en el ejercicio 2016, para la reducción del consumo de energía, de agua, de emisiones a la atmósfera y vertidos son:

- El mantenimiento del sistema informático de gestión Documental en todos los proyectos, con el consiguiente ahorro de papel. Además de la mejora en el control operacional del consumo de papel y aumento del porcentaje reciclado.

 <b>AISLAMIENTOS OTERO, s.l.</b>	INFORME DE PROGRESO	Revisión: 01
	2016	Fecha: 13/07/2017

- Este año se ha procedido al escaneo y guardado de facturas en soporte informático. Así mismo, muchas facturas se han solicitado en formato digital, evitando así su impresión en papel.

Se realizan simulacros de emergencia ambiental, en los que se ponen en práctica las medidas correctivas a realizar en caso de accidente medioambiental. Entre estas acciones se encuentra entre otros los casos de vertidos de combustible. Estos simulacros están enfocados a la prevención de afecciones al medio ambiente.

## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN

De forma anual se realiza un análisis de los aspectos ambientales que afectan a la empresa y se aplica el control operacional a aquellos que se consideran relevantes.

De igual forma, anualmente se analizan los consumos realizados y los residuos generados.

 <b>AISLAMIENTOS OTERO, s.l.</b>	INFORME DE PROGRESO	Revisión: 01
	2016	Fecha: 13/07/2017



## PRINCIPIO 8

**LAS ENTIDADES DEBEN FOMENTAR LAS INICIATIVAS QUE  
PROMUEVAN UNA MAYOR RESPONSABILIDAD AMBIENTAL**

### DIAGNÓSTICO

La sociedad demanda que las empresas desarrollen su actividad de manera sostenible, tanto a nivel económico y social como a nivel medioambiental, garantizando la protección de las regiones donde están situadas.

Nuestra empresa dispone de un Sistema de Gestión Integrado certificado que incluye la gestión Medioambiental conforme a la norma ISO 14001, promueve el respeto hacia el medioambiente y lo integra en todas sus actividades.

### POLÍTICAS

Disponemos de Política Integrada de Calidad y Medioambiente donde se recoge el compromiso de la Dirección General y el conjunto de la empresa con el medioambiente, a través de la utilización racional de los recursos naturales y la reducción de la generación de residuos, así como uso de las mejores técnicas disponibles respetuosas con el entorno, para la minimización del impacto ambiental producido por la organización.

### ACCIONES

Anualmente se plantean objetivos de mejora medioambiental, estableciendo para ellos las metas y medios necesarios para su consecución.

Se han establecido nuevos indicadores de seguimiento y medición con respecto al consumo de combustible.

### SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN

Existe una Responsable de Medioambiente, así mismo se fijan anualmente los objetivos de medioambiente, se hace el seguimiento con el análisis de indicadores y posteriormente se evalúan en la revisión por la Dirección.



## PRINCIPIO 9

### LAS EMPRESAS DEBEN FAVORECER EL DESARROLLO Y LA DIFUSIÓN DE LAS TECNOLOGÍAS RESPETUOSAS CON EL MEDIO AMBIENTE

## DIAGNÓSTICO

Las tecnologías medioambientalmente saludables son aquellas que protegen el medioambiente, contaminan menos, utilizan los recursos de una manera sostenible, reciclan más sus vertidos y productos y manejan los residuos de una manera más aceptable que las tecnologías a las cuales sustituyen

Dentro de nuestro Sistema de Gestión Integrado disponemos de un procedimiento de aspectos ambientales en el que se realiza la valoración de dichos aspectos y sus posibles impactos.

## POLÍTICAS

La empresa asegura el respeto por el entorno y exige el cumplimiento exhaustivo de los requerimientos medioambientales dentro de las actividades que desarrolla.

## ACCIONES

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.

Se fomenta la utilización de la impresión a doble cara y la reutilización de papel ya impreso para la toma de datos no relevantes.

Además, el uso de correos electrónicos, llamadas telefónicas y/o videoconferencias ofrece la posibilidad de reducir los viajes en coche, minimizando así el impacto en la capa de ozono.

## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN

Hasta la actualidad no tenemos ninguna sanción administrativa por incumplimiento de los requisitos medioambientales.

## PRINCIPIOS DE ANTICORRUPCIÓN



### PRINCIPIO 10

**LAS EMPRESAS DEBEN TRABAJAR CONTRA LA CORRUPCIÓN EN TODAS SUS FORMAS, INCLUIDAS LA EXTORSIÓN Y SOBORNO**

## DIAGNÓSTICO

El principio de anticorrupción del Pacto Mundial deriva de la Convención de Naciones Unidas contra la corrupción. La corrupción se reconoce, hoy en día, como uno de los mayores desafíos a nivel mundial y es uno de los grandes impedimentos para el desarrollo sostenible produciendo un impacto aún mas acusado en las comunidades más pobres.

Aunque en nuestra empresa no existe un sistema de diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo, de forma interna podemos saber cuáles son los riesgos que puede haber en este ámbito. En lo que se refiere a los clientes, pueden existir los siguientes riesgos: competencia desleal, desinformación, favoritismos, incumplimiento de la normativa, malversación, soborno, blanqueo, extorsión, tráfico de influencias... Y en lo que hace referencia a los empleados cabe la posibilidad de que se den algunos de estos riesgos: aceptación de regalos, extorsión, favoritismos, malversación o soborno.

## POLÍTICAS

A pesar de no contar con una política escrita ni mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anticorrupción existen sistemas de control interno propios para evitar este tipo de prácticas

## ACCIONES

Para evitar prácticas como la corrupción, la extorsión, el soborno y el tráfico de influencias se lleva a cabo un seguimiento económico de los proyectos en curso y el control de los costes.

## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN

Durante este año no se han registrado sugerencias, quejas o reclamaciones en materia de corrupción en la empresa.