

Informe de Progreso Pacto Mundial 2018

Carta de Renovación del compromiso.

23 de Mayo de 2019

Apreciados Sres.,

Por décimo año consecutivo, TECNOL presenta su Informe de Progreso que demuestra una vez más, nuestro compromiso con el respeto y la divulgación de los Derechos Humanos, el Trabajo, el Medio Ambiente, la lucha contra las injusticias y la corrupción.

Uno de los pilares de la gestión de TECNOL ha sido y continuará siendo el compromiso hacia las personas y el medio ambiente, ya que estamos convencidos que, la inversión más rentable es la que se destina a Responsabilidad Social. Por eso, en nuestra compañía, la gestión responsable que depende directamente de presidencia y dirección general, se gestiona desde el área de Recursos Humanos e implica a todos los departamentos de la organización.

En cuanto a las acciones sociales realizadas con nuestros grupos de interés, destacamos que las personas de nuestra plantilla gozan de 24 acciones sociales relativas a conciliación de la vida personal y familiar, formación, incentivos y otras ventajas para fomentar su integración y desarrollo en la compañía.

Trabajamos conjuntamente con los proveedores para establecer objetivos comunes para ofrecer mayor calidad a nuestro cliente final, al que ofrecemos productos con un valor añadido: asesoramiento técnico directo por parte de expertos profesionales.

Finalmente, hemos establecido vínculos con diferentes sectores de nuestra sociedad, como entidades culturales, deportivas, habiendo sido los patrocinadores oficiales de TECNOL Reus, campeón de la Copa Continental e Intercontinental de hockey patines, además, de nuestra inversión en programas de desarrollo social a través de las ONG's Fundación Codespa e Intermón e invertimos en la instalación de placas solares fotovoltaicas para proteger el medio ambiente.

Somos conscientes que la comunicación es fundamental para dar notoriedad a este novedoso sistema de gestión, por eso, nos comprometemos a divulgar los 10 Principios a través de nuestros canales de comunicación internos y externos.

Saludos cordiales,



Xavier Martínez i Serra
Presidente
TQ TECNOL, S.A.U

Perfil de la entidad: TQ Tecnol, S.A.U

Dirección: Guerau de Liost, 11-13. Polígono Agro Reus

Dirección web: www.tecnol.es

Altos cargo: Xavier Martínez i Serra, Presidente y Francisco Contreras Fernandez Director General.

Fecha de adhesión: 17/07/2006

Número de empleados: 122

Sector: Construcción e ingeniería

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios: Construcción y mantenimiento industrial y urbano.

Ventas / Ingresos: no hay datos disponibles

Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno: no hay datos disponibles

Desglose de Grupos de Interés: Clientes, Empleados, Proveedores, Otros

Desglose de otros Grupos de Interés: ONG'S

Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés: Estos son los públicos a los cuáles se dirige nuestra política de RSC.

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

Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen: España.

¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso? Se han escogido las acciones más relevantes y más significativas que se han producido durante el 2018.

Como se está difundiendo el Informe de Progreso: Nuestra participación en el Informe referente a 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012 2013, 2014, 2015 Y 2016,2017 ha sido publicada en la página web de la organización, junto con el manual de acogida para los nuevos empleados y ha sido publicado en la revista interna para los empleados, Club TECNOL, así como en la revista para clientes y organismos públicos TECNOL Informa.

Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: 2017

Fecha de la memoria anterior más reciente: 2017

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:

Empleados: Buzón de sugerencias. Este buzón se encuentra en un lugar visible y accesible a todo el personal. Dispone de hojas en blanco para escribir la sugerencia o queja, y sobres para introducirla en el buzón. La red comercial envía sus sugerencias a través del SICOM (Sistema Comercial) de su teléfono móvl o tablet. La sugerencia más votada es premiada con 50 puntos en merchandising. El buzón

de sugerencias es un buen indicativo del grado de implicación de la dirección de TECNOL con sus empleados.

Clientes: A través de las encuestas de satisfacción al cliente. Después de la realización de las encuestas telefónicas, el Dpto. de Calidad valora las propuestas y juntamente con Dirección General se decide si incluirlas en la gestión de la compañía.

Proveedores: El Dpto. de Calidad e I+D+i, están en contacto permanente con los proveedores y éstos evalúan las propuestas de mejora que se proponen.

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:

El presidente junto con el Director General de la compañía forman parte del Comité de Dirección. Este Comité, está formado por Dirección General, Dirección Financiera, Dirección Comercial, Dirección Gestión Administrativa, Dirección de RRHH y Dirección de Producto e I+D+i. Los 10 Principios Básicos forman parte de la gestión interna de TECNOL y por lo tanto, las decisiones que se toman en el Comité de Dirección siempre van en consonancia con estos principios.

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.

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:

TECNOL a través de su Política de Calidad, Medio Ambiente y Responsabilidad Social hace referencia al respeto a los Derechos Humanos. Estamos certificados en la ISO 9001 (desde el año 1999), en Medio Ambiente (año 2001), RSC (2003) y EFR 10001 (2006); en el 2011 obtuvimos la renovación como Empresa Familiarmente Responsable. Su defensa en la organización está representada por la Directora de RRHH, que es a la vez, la Agente de Igualdad que se encarga, entre otras cosas, de que no haya ningún tipo de discriminación por razón de sexo, raza, idioma, religión, opinión política, etc. en el sí de la organización. Tecnol también tiene establecido un Plan de Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres y un Protocolo de Actuación ante las posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral, ambos implantados en el año 2009.

Desde el año 2017 tenemos establecido un Plan e Mujer Responsable, un proyecto con el que pretendemos diseñar acciones concretas que verdaderamente faciliten la conciliación profesional-familiar, la igualdad de oportunidades y la reincorporación de las mujeres que han sido madres al mundo profesional.

Objetivos:

Empleados: Cumplimiento de los objetivos del plan de igualdad.

Proveedores: Mejorar en número de proveedores cualificados.

RSC: apoyo a las instituciones

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.

Todos los empleados, proveedores y clientes son conocedores de la política de la compañía respecto a los DDHH y se fomentan las acciones para cumplir con los Principios básicos del Pacto Mundial. La adhesión al Pacto Mundial se comunicó en las reuniones mensuales y se publicó en la circular interna, informando sobre qué significaba la adhesión a estos principios. La publicación de los informes de progreso se comunica en la revista interna,

Club TECNOL, en la revista para clientes y proveedores y en la página web de la compañía.

TECNOL tiene establecido un sistema de gestión en el que se incluyen las No Conformidades (acción correctiva/preventiva), es decir, cualquier sugerencia, queja o reclamación que tenga un cliente, proveedor o empleado se gestiona y soluciona en menos de 48 horas, a través del departamento de Calidad. En caso que hubiese algún tipo de incoherencia, se abriría una acción preventiva previamente a la

aplicación de cualquier proceso. En el 2018 la plantilla de Tecnol está compuesta por 85 comerciales y 33 internos y tiene alrededor de 89.147 clientes que son asesorados con la máxima eficacia y garantía.

Por otro lado, TECNOL dispone de un buzón de sugerencias para recibir las oportunidades de mejora que realizan los empleados. Su uso se fomenta con la concesión de premios mensuales y anuales. Es un buen indicador del grado de implicación de la Dirección de Tecnol con sus empleados.

Cabe destacar, que el modelo de venta de los productos TECNOL se basa en el asesoramiento técnico directo, lo que le exige una atención al cliente rápida, eficaz y directa.

Objetivos:

Clientes: reducción de las no conformidades así como el tiempo de gestión.

Empleados: conseguir más implicación de los empleados en los temas de DDHH.

Proveedores: procurar que cumplan con los requisitos.

ACCIONES:

La implantación y seguimiento de las políticas formuladas por el agente de igualdad corresponden a:

a) Lenguaje no sexista en las comunicaciones, sobre todo en las ofertas de trabajo. Se ha revisado toda la documentación y se ha implantado un nuevo modelo.

b) Control de los correos para no enviar ni recibir correos electrónicos con contenido discriminatorio.

c) Contratación de personal para equilibrar el % entre hombres y mujeres. A finales del 2018 la plantilla de Tecnol estaba distribuida de la siguiente manera:

42,37% plantilla mujeres.

57,63% plantilla hombres.

d) Favorecer la contratación de personas de diferentes nacionalidades: empleados de 3 países distintos, de la siguiente manera: 3 Rumania, 1 Marruecos, 1 Colombia.

Objetivos:

Clientes: Mejoras en la comunicación.

Empleados: Cumplimiento de los objetivos marcados.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

En relación a este principio, anualmente se realizan auditorías internas y externas para comprobar que los derechos fundamentales se están respetando y cumpliendo. Las auditorías internas las realiza el Departamento de Calidad, Medio Ambiente y Responsabilidad Social, y las externas las realizan, dependiendo del ámbito según las directrices de la normas ISO 9001.

En primer lugar se realizan las internas (una por cada norma) y después las externas.

Además, se realizan cuatrimestralmente cierres de todos los objetivos de Calidad, Medio Ambiente y Responsabilidad Social. También cuatrimestral y anualmente, se evalúa el grado de participación de las acciones sociales.

Como hemos comentado anteriormente, Tecnol dispone de un sistema de sugerencias “Buzón de Sugerencias”. La red comercial puede participar a través de su PDA y/o del Sistema Comercial (SICOM), los empleados de oficina votan directamente en la urna que hay en la entrada a las oficinas. En la reunión mensual interna, los empleados realizan la votación entre todas las sugerencias recibidas y se votan las 3 mejores. Los ganadores reciben 50 puntos (equivalentes a 50€) para canjear por viajes en la Agencia de El Corte Inglés.

Al finalizar el año, se votan las mejores Sugerencias y se les asigna un premio.

.Además, el departamento de Calidad pasa un cuestionario de satisfacción a principios de cada año a toda la plantilla interna para analizar el grado de satisfacción y proponer mejoras si se requieren. El personal de la red comercial, ya que está a nivel nacional, realiza el cuestionario durante los Seminarios de Ventas que se llevan a cabo en los meses de Febrero y Septiembre.

El departamento de RRHH entrega un Manual de Acogida y una carpeta de comunicación interna a las personas de nueva incorporación a la empresa. En los manuales, uno de los puntos que se definen es la no discriminación por razones de género, y en la carpeta de comunicación interna se da a conocer la Política Social, de Calidad y Medio Ambiente, las acciones sociales y los diferentes canales de comunicación. Además, se definen los miembros de los equipos de emergencia y las extensiones telefónicas correspondientes en caso de emergencia.

Las noticias más relevantes de la organización durante el mes, se comunican en la revista Club TECNOL, que se entrega a todo el personal.

Todos los miembros de la compañía conocen los Derechos Humanos y la política de gestión ética que Tecnol lleva a cabo.

Los canales de comunicación empleados son los siguientes: revista mensual interna Club Tecnol, el Manual de Acogida que hemos comentado anteriormente y la Política de Calidad, Medio Ambiente y Responsabilidad Social.

Objetivos:

Empleados: Mejorar la satisfacción de nuestros empleados.

Proveedores: Aprobación e implementación de cambios.

Grupos de Interés Riesgos Objetivos

Clientes Insatisfacción del cliente

Empleados Falta de seguridad en el puesto de trabajo

Proveedores Calidad

Grupos de Interés Políticas Objetivos

Clientes Código Ético

Mejora continua en la relación con clientes a través de encuestas de satisfacción

Política de Atención al Cliente

Política de Calidad

Política de RSE

Políticas internas de gestión.

Empleados Código de Conducta Mejorar la satisfacción de los empleados

Política de RRHH

Políticas internas de gestión

Reglamento interno

Proveedores Código Ético Mejora continua en la relación con proveedores

Política de Calidad

Grupos de Interés Acciones Objetivos

Cientes RSE

Mejoras en la comunicación y en las políticas de calidad y medioambiente y RSC

Empleados Acción social

Proveedores RSE

Grupos de Interés

Seguimiento y medición de impactos

Objetivos

Cientes Auditorias Mejora continua en los mismos procesos

Buzón de sugerencias

Comité de Seguimiento y RSE

Encuestas y cuestionarios.

Procedimiento de gestión de incidencias

Servicios de atención al cliente

Teléfono de denuncias/quejas

Empleados Auditorias Mejora continua en los mismos procesos

Buzón de sugerencias

Comisión interna de control o Comité Ético

Dirección de RRHH

Protocolos de prevención del acoso y PRL

Proveedores Auditorias Mejora continua en los mismos procesos

Cláusulas en contrato

Comité/Comisión de Control

Evaluación Departamento de compras

Procedimiento de gestión de incidencias

Seguimiento del Código de Conducta

Sistema de clasificación de proveedores

Principio 2

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

DIAGNÓSTICO:

Desde el departamento de Calidad se envía al proveedor un Cuestionario de Auto evaluación (3-CAP) y desde el departamento de RRHH se envía el cuestionario para evaluar, clasificar y hacer el seguimiento de la calidad de los proveedores.

Tecnol, en función de las respuestas obtenidas, clasifica a sus proveedores en 3 niveles:

Clase A: Proveedores homologados que tienen implantado un Sistema de Seguridad de la Calidad según UNE-EN-ISO- 9001, un sistema de Gestión Medioambiental UNE-EN-ISO-14001:1996 o un Sistema de Responsabilidad Social SA8000:2001.

Clase B: Proveedores homologados pero sin tener implantado ninguno de los 3 sistemas anteriores.

Clase C: Pueden ser proveedores a prueba si están homologados pero no han contestado el cuestionario 3-CAP, o en modo de revisión si su gestión no sigue las pautas de la organización Tecnol.

A través de estos medios, Tecnol se asegura que todos sus proveedores cumplen con los niveles de calidad y servicios y evita el impacto negativo sobre el Medio Ambiente, además de respetar la ética social.

POLÍTICAS:

Tecnol comunica a sus proveedores, activos y potenciales, su política de responsabilidad social y les obliga a rellenar un cuestionario sobre la actividad de su empresa y su cumplimiento en materia de Derechos Humanos.

Si no cumplen con los requisitos establecidos, no se establecen relaciones comerciales con ellos o pasan a ser inactivos.

ACCIONES:

Siguiendo el procedimiento de compras, se realiza la evaluación y seguimiento a proveedores durante el 2018, de obligado cumplimiento a través del responsable del departamento de compras, que analizará el nº de pedidos, el cumplimiento de los plazos de entrega, etc.

En caso de que se produjera algún tipo de incumplimiento o desviación, el responsable se encargaría de analizar el motivo y aplicaría las medidas correctivas oportunas para mejorar la gestión en el proceso de compras.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Anualmente se realiza el seguimiento de los proveedores homologados, dato que además se tiene en cuenta a la hora de contratar sus servicios

Grupos de Interés Riesgos Objetivos

Proveedores

Contratar proveedores de servicio que incumplan los Derechos Humanos

Realizar compras cuya cadena de suministro incumpla los Derechos Humanos

Grupos de Interés Políticas Objetivos

Proveedores Código Ético comercial Cumplimiento de normas y requisitos

Manual de Calidad

Procedimiento de compras

Sistemas de clasificación de proveedores

Sistemas de gestión de proveedores (Política de Compras, Política de Calidad)

Grupos de Interés Acciones Objetivos

Proveedores RSE Evaluación continua de proveedores

Principio 3

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

DIAGNÓSTICO:

Existencia de posibles factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

POLÍTICAS:

La comunicación entre empleados y Dirección se rige por el procedimiento del Manual de Calidad.

A través del Club Tecnol (revista interna que recoge noticias, novedades, nuevos productos y precios, etc), la Reuniones periódicas internas (tiene el objetivo de comunicar todo lo referente a la organización a todos los niveles) y de las publicaciones en los tableros de anuncios, se comunican las estrategias al personal. En función de la noticia, se utiliza un canal u otro.

En las reuniones establecidas con todo el personal de la organización, se comunica la estrategia Global de Tecnol.

Se impide así que puedan haber conflictos en cuanto al conocimiento efectivo del derecho a la negociación colectivas.

ACCIONES:

Tecnol dispone de un Comité de Seguridad, Salud y Trabajadores formado por representantes tanto de los trabajadores como de la dirección de la empresa. La compañía ha sido visitada por varios líderes sindicales.

Impulsa la libre asociación de los empleados.

El departamento de RRHH se realiza una encuesta de Clima Laboral con el objetivo de identificar y evaluar las necesidades del personal en materia de conciliación y el grado de satisfacción del personal. Se realiza una comparativa cada año para observar si se mejoran o no los resultados respecto al año anterior.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

El mecanismo utilizado por Tecnol es el Buzón de Sugerencias.

El buzón de sugerencias está colocado en un lugar visible y accesible para que pueda participar todo el personal interno; la red comercial puede participar a través del SICOM (Sistema Comercial al que se puede acceder por internet o por el teléfono móvil o Tablet que tienen todos los técnicos comerciales).

Cada mes se escogen las tres mejores sugerencias propuestas tanto por el personal interno como comercial mediante votación y los ganadores son premiados con un bono bancohótel u otro premio.

La mejor sugerencia del mes es aplicada, aunque puede darse el caso que se aplique también una sugerencia que no sea ganadora.

Al finalizar el año, participa toda la plantilla y se votan las 3 mejores sugerencias del Año a través de este procedimiento.

Se publica en el Club Tecnol del mes de diciembre el listado de todas las sugerencias ganadoras a lo largo del año, se da un plazo de votación y los empleados votan la que consideren mejor.

Grupos de Interés Riesgos Objetivos

Empleados No tenemos riesgo

Grupos de Interés Políticas Objetivos

Empleados Código de Conducta Seguir mejorando la comunicación

Convenio Colectivo

Política de Comunicación con el Empleado

Política de RRHH

Política de RSE

Grupos de Interés Acciones Objetivos

Empleados Acción social

Seguir evaluando las necesidades y grado de satisfacción de los empleados.

RSE

Grupos de Interés

Seguimiento y medición de impactos

Objetivos

Empleados

Principio 4

Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

DIAGNÓSTICO:

El trabajo forzoso no es un factor de riesgo para nuestra organización, no se da el caso.

Tecnol es una Empresa Familiarmente Responsable que se basa en la conciliación de la vida personal con la profesional. En Tecnol no existen las horas extra ya que se buscan personas que sean grandes profesionales y no personas que estén disponibles al 100%, las horas de trabajo son unas y el tiempo personal es otro, y tiene que respetarse.

Dispone de 24 acciones sociales para fomentar dicha conciliación.

Como acciones a destacar que estén a favor de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal podríamos comentar:

Permiso de paternidad de 15 días (Tecnol lo tenía establecido antes de que se legalizase).

MATERNIDAD (1). 2 semanas más de baja o 2 horas de ausencia hasta 9 meses de edad por lactancia.

MATERNIDAD (2). Opcional el mes de vacaciones realizándolo en 2 meses a media jornada e igual salario.

FLEXIBILIDAD HORARIA. Posibilidad de modificar el horario laboral.

POLÍTICAS:

El número de horas de trabajo y la remuneración percibida por los trabajadores están establecidos. En el contrato laboral, según la legislación vigente y el convenio de empresa.

En cuanto a la prevención de riesgos laborales, todos los empleados son informados a través de la mutua en las reuniones que se establecen y a través de los manuales en materia de prevención publicados en la intranet de la compañía y accesibles a todos los empleados.

Además, cuando un trabajador de nueva incorporación entra a formar parte de la empresa, se le entrega un documento en el que aparecen los riesgos laborales adaptados a cada puesto de trabajo (ya sea comercial, administrativo, mozo de almacén,...), un manual de prevención que se tienen que leer y un cuestionario relacionado con este manual para comprobar que tienen los conocimientos mínimos.

A todos los trabajadores de Tecnol se les proporcionan los mecanismos de seguridad, ergonomía y las mejores condiciones para una salud y comodidad óptimas.

ACCIONES:

Tecnol es una Empresa Familiarmente Responsable que se basa en la conciliación de la vida personal con la profesional. En Tecnol no existen las horas extra ya que se buscan personas que sean grandes profesionales y no personas que estén disponibles al 100%, las horas de trabajo son unas y el tiempo personal es otro, y tiene que respetarse.

A partir del año 2017 se puso en marcha EL PLAN MUJER RESPONSABLE. Adjuntamos la información incluida en nuestra pagina web.

Dentro del marco del compromiso EFR (Empresa Familiarmente Responsable) que TECNOL mantiene desde el año 2006, seguimos elaborando estrategias que permitan la conciliación familiar y laboral de los trabajadores/as. La más reciente es el Plan Mujer Responsable, que tiene como objetivo la implementación de acciones específicas que faciliten la **conciliación profesional-familia**, la **igualdad de oportunidades** y la **reincorporación de las madres** al mundo profesional.

[Apúntate, ¡envíanos tu CV!](#)

Acciones del plan “mujer responsable” para técnicas comerciales

1. Una **semana extra remunerada** de permiso por maternidad.
2. Dos días de **vacaciones extra** remuneradas a disponer para el cuidado de cada hijo menor de 12 años.
3. **Cheque guardería** mensual para madres con niños de 0 a 3 años.
4. **Beca de libros** escolares anual para madres con niños de 4 a 12 años.
5. Compromiso de respeto a las políticas de reincorporación al mundo laboral tras la crianza de los/las hijos/as.
6. Compromiso de **igualdad de oportunidades** para la promoción a puestos de responsabilidad.
7. Posibilidad de **flexibilizar el horario de trabajo**.

En estos momentos tenemos 5 técnicas comerciales que se han adherido al plan.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Tal y como marca la norma, a través de las reuniones periódicas y de las encuestas de satisfacción se van valorando las necesidades, inquietudes de los empleados. Esto nos permite verificar la ausencia de riesgo de trabajo forzoso.

Grupos de Interés Riesgos Objetivos

Empleados No tenemos riesgo

Grupos de Interés Políticas Objetivos

Empleados Código Ético/Conducta Seguimiento de las políticas de responsabilidad social

Contrato de trabajo

Convenio Colectivo

Política de Conciliación

Política de RRHH

Política de RSE

Grupos de Interés Acciones Objetivos

Empleados Acción social Seguimientos acciones de responsabilidad social RSE

Grupos de Interés
Seguimiento y medición de impactos
Objetivos
Empleados

Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

DIAGNÓSTICO:

En nuestra entidad el trabajo infantil no es un factor de riesgo. Tecnol se dedica a la fabricación de productos técnicos para profesionales

POLÍTICAS:

Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos del niño.

Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de toda forma de Discriminación contra la mujer. En el año 2009 Tecnol estableció un Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, además del Protocolo de Actuación ante las posibles situaciones de Acoso Sexual, Acoso por Razón de sexo y Acoso Moral.

Tecnol tiene establecidos criterios con la finalidad de no contratar trabajadores de menos de 15 años o de 18 en caso de trabajos peligrosos, aunque no se comunican abiertamente.

ACCIONES:

La gestión externa de la sociedad en materia de Responsabilidad Social Corporativa se ha realizado a través de la colaboración de Tecnol con varias ONG's. Podemos destacar varias colaboraciones con las siguientes fundaciones:

1. Intermon Oxfam:

- Sistema de aguas en Etiopía
- Restauración de una escuela en Angola
- Patrocinio de "Un día por la esperanza"

2. Fundación Codespa:

- Reforma de la escuela "Mis primeros pasos" en Santo Domingo
- Instalaciones deportivas en una escuela de Honduras

3. UNICEF

- Recogida de material a través de los contenedores situados en la empresa.

4. ENTIDADES LOCALES

- Recogida de juguetes en la campaña de Navidad

Como se puede observar, gran mayoría de los proyectos están relacionados con la educación, básicamente para los países en vías de desarrollo, tales como Perú, Marruecos, Honduras y La República Dominicana.

Desde Dirección se fomentarán acciones de sensibilización en la organización en base a los principios establecidos en la Política de Calidad, Medio Ambiente y Responsabilidad Social de Tecnol.

Destacar que actualmente se hacen sponsorizaciones sociales y se participa en campañas éticas y proyectos sociales, sensibilizando tanto a la plantilla de Tecnol como a los clientes en la importancia de destinar un % de la facturación empresarial a las acciones sociales.

Desde la Dirección se continúa avalando esta Política, desarrollando líneas estratégicas y valores adecuados en relación a la gestión ética y la igualdad de oportunidades, apoyada por un proyecto de futuro que evidencia el compromiso social existente, determinando que no es un factor de riesgo.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Nuestra entidad no tiene proveedores en países en vías de desarrollo.

Grupos de Interés Riesgos Objetivos

Empleados No tenemos riesgo

Grupos de Interés Políticas Objetivos

Empleados Código de Conducta Seguimiento de las políticas

Código Ético

Convenio Colectivo

Normativa vigente

Política de RRHH

Política de RSE

Política interna

Procedimiento de prohibición del trabajo infantil

Protocolos de selección del personal

Grupos de Interés Acciones Objetivos

Empleados Acción social

Seguir con las políticas marcada en la norma en materia de responsabilidad social RSE

Principio 6

Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

DIAGNÓSTICO:

En todas las comunicaciones de la organización hacia el exterior se respeta la imagen de la mujer y ningún caso se utiliza su imagen con connotaciones negativas.

El lenguaje utilizado tanto en la web corporativa como en las revistas, respeta la igualdad entre hombres y mujeres, utilizando siempre palabras y expresiones que no afecten a la imagen de la mujer.

Además, la plantilla está formada por hombres y mujeres que ocupan las mismas funciones y tareas, sin existir la desigualdad por razón de sexo, lo que transmite a los clientes, igualdad entre los dos sexos.

Se evalúa la proporción de hombres y mujeres de la propia plantilla como indicador interno mensual:

Analizamos los datos de la plantilla desde un punto de vista de igualdad entre hombres y mujeres, de un total de plantilla de 118. Se observa un total de 50 mujeres y 68 hombres.

En Tecnol, los órganos de dirección se componen de un Comité de Dirección. El Comité de Dirección está formado por 4 mujeres y 5 hombres. Como conclusión, podemos destacar que existe paridad entre hombres y mujeres.

El objetivo de Tecnol es continuar con la paridad, que debe ser no únicamente numérica, sino también cualitativa.

Tecnol favorece la promoción de la mujer en todas las categorías y funciones en las que esté menos representada, como en nuestro caso, la red comercial. Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción, eliminando las barreras que dificulten la promoción profesional de las mujeres.

A cierre del año 2018, del total de la plantilla (118 personas), 4 son extranjeros (3,38%) de 3 nacionalidades diferentes.

POLÍTICAS:

Existe la igualdad de oportunidades en el acceso a la organización mediante las siguientes acciones:

Se asegura que en las definiciones de los puestos de trabajo y de competencias profesionales no se utilicen palabras que puedan ser susceptibles de tener un trasfondo sexista ni discriminatorio.

Se revisan las denominaciones de los puestos de trabajo y los procesos de selección y se encuentran denominaciones sexistas, se cambiarán.

El departamento de RRHH no tiene en cuenta estereotipos a la hora de contratar un hombre o una mujer, ni discrimina por cualquier tipo de causa.

Y los siguientes medios:

Existe un Comité de Seguridad, Salud y Empresa, formado por personas que ocupan diferentes niveles de responsabilidad dentro de la organización y que se encarga de velar para que las retribuciones sean equitativas, que vendrán dadas únicamente por alguno de estos criterios: conocimientos, experiencia, responsabilidad, éxitos en los proyectos realizados y ventas (en el caso de la red comercial).

Se contabiliza mensualmente el número de hombres y mujeres por cargos profesionales, administrativos y comerciales.

En caso de que existieran diferencias significativas, se analizarían las causas y se tomarían medidas para facilitar la promoción, teniendo en cuenta que hay gran dificultad para encontrar mujeres en ramos tradicionalmente masculinos como es el sector de la construcción y el mantenimiento en el perfil comercial.

Se ofrece promoción a todo el personal por igual, independientemente de si son hombres o mujeres y se realiza un proceso de selección interno en el que interviene el departamento de RRHH, el responsable del departamento, Dirección y el Agente de Igualdad.

Tecnol no excluye a ningún colectivo.

ACCIONES:

Tecnol tiene implantado un Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, un Protocolo de Actuación antes las posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral y un Agente de Igualdad (se corresponde con la persona responsable de Recursos Humanos, es un proyecto del Departamento de Trabajo e Industria de la Generalitat de Cataluña) y un Plan e Mujer Responsable.

Como hemos comentado en el apartado anterior, Tecnol dispone de acciones y medios para que las comunicaciones y el lenguaje no sea sexista, garantiza la promoción de las mujeres a cargos de responsabilidad y de dirección, y apuesta por la igualdad en materia retributiva y condiciones de trabajo.

Tecnol ha colaborado y colabora, con ONG's, talleres de discapacitados, proyectos educativos, etc., y tiene personal de diferentes nacionalidades en plantilla; por lo que tiene implantada una política de respeto a las personas y al Medio Ambiente.

Varias asociaciones de mujeres como el FIDEM (Fundación Internacional Dona Emprendedora) ha reconocido la política de Tecnol, haciendo entrega del premio a la Conciliación de la vida personal y profesional a nuestro Director General, el Sr. Xavier Martínez, que recibió el premio de manos de Su Alteza Real la Princesa de Asturias.

Implantación y seguimiento de las políticas formuladas por el Agente de Igualdad:

Lenguaje no sexista en las comunicaciones. Desde Tecnol deseamos una sociedad más igualitaria. Para llegar a nuestro objetivo tenemos que empezar por el lenguaje, fijándonos en las palabras tanto orales como escritas que utilizamos, ya que es una forma de reflexión y concienciación, para darnos cuenta que la humanidad está formada por dos sexos. Mencionar exclusivamente a hombres y mujeres produce el efecto de exclusión al otro sexo.

El uso de un lenguaje sexista, en la medida que éste refleja nuestras ideas y nuestra visión del mundo, supone una barrera más hacia la consecución del principio de igualdad de oportunidades. Un ejemplo de este apartado son las ofertas de trabajo que TQ Tecnol publica en los diferentes medios de comunicación como Internet o prensa. Se puede comprobar como los anuncios están exentos de cualquier discriminación lingüística, dando igualdad de oportunidades a toda la

población con los requisitos de formación y experiencia requeridos en la oferta de trabajo.

- Control de los correos para no enviar ni recibir correos electrónicos con contenido discriminatorio.

- Contratación de personal para equilibrar el % entre hombres y mujeres.

- Favorecer la contratación de personas de diferentes nacionalidades.

Revisión de la Política de Calidad, Medio Ambiente y Responsabilidad Social donde se hace referencia a los Derechos Humanos.

Integración de las políticas de Derechos Humanos en los puntos clave de la gestión empresarial, que se presentan en las ponencias sobre RSC y conciliación de la vida familiar y laboral en el que Tecnol es partícipe.

En Tecnol se fomenta mucho la promoción interna, el personal directivo es gente que ha empezado desde la base y poco a poco han ido promocionando.

Durante los inicios de Tecnol siempre se ha reflexionado mucho para que las mujeres ocupen cargos en la empresa. Por eso cabe destacar la paridad existente en Tecnol a la hora de ocupar altos cargos.

En Tecnol, los órganos de dirección se componen de un Comité de Dirección:

Comité de Dirección: formado por 4 mujeres y 5 hombres.

En conclusión, podemos decir que hay paridad entre hombres y mujeres. El objetivo de Tecnol es continuar con esta paridad; desde Dirección se considera que la verdadera paridad no sea solamente numérica, también cualitativa.

El objetivo de Tecnol es favorecer la promoción de las mujeres en todas las categorías y funciones en las que esté menos representada, en nuestro caso, la red comercial. Garantizar la objetividad y no discriminación a la promoción, eliminando las barreras que dificulten la promoción profesional de las mujeres.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Grupos de Interés Riesgos Objetivos

Empleados No tenemos riesgo

Grupos de Interés Políticas Objetivos

Empleados Código de Conducta Continuar con los criterios de no discriminación

Código Ético

Convenio Colectivo

Plan de Igualdad

Política de Contratación y Selección

Política de Igualdad

Política de Integración Social

Política de RRHH

Política de RSE

Grupos de Interés Acciones Objetivos

Empleados Creación o aplicación de un protocolo de Prevención del Acoso Seguir con la política ya establecida

Diagnóstico de igualdad

Formación

Implantación del Plan de Igualdad

LISMI: Proyecto de cumplimiento de la ley LISMI

Medidas de género

Plan de Carreras

Proyecto de inserción laboral

Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades.

Principio 7

Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

ACCIONES:

Todos los empleados/as de Tecnol, tienen un alto grado de sensibilización en materia de medio ambiente ya que este hecho mejora el desarrollo de las actividades laborales.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Grupos de Interés Riesgos Objetivos

No especificado

Grupos de Interés Políticas Objetivos

No especificado

Grupos de Interés Acciones Objetivos

Formación en el respeto del medio ambiente

Sensibilización en materia medioambiental

Principio 8

Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

DIAGNÓSTICO:

No se han observado riesgos y responsabilidades en materia medioambiental.

POLÍTICAS:

A través de la políticas de gestión de calidad y medioambiente y según marcan las normas ISO 9001 (desde el año 1999), en Medio Ambiente (año 2001), RSC (2003) y EFR 10001 (2006) la empresa asegura el cumplimiento de la legalidad.

ACCIONES:

Cumplimiento y seguimiento de las normas a través de las auditorias.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Grupos de Interés Riesgos Objetivos

No especificado No tenemos riesgo

Grupos de Interés Políticas Objetivos

Política de Reciclaje Seguir con la concienciación de las políticas de medio ambiente.

Sistemas de gestión de calidad

Principio 9

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

ACCIONES:

No especificado

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

No especificado

Grupos de Interés Riesgos Objetivos

No especificado

Grupos de Interés Políticas Objetivos

No especificado

Grupos de Interés Acciones Objetivos

No especificado

Grupos de Interés

Seguimiento y medición de impactos

Objetivos

No especificado

Principio 10

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

DIAGNÓSTICO:

No existe riesgo en nuestra entidad.

POLÍTICAS:

Plan de igualdad

ACCIONES:

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Grupos de Interés Riesgos Objetivos

Clientes No tenemos riesgo

Empleados No tenemos riesgo

Proveedores No tenemos riesgo

Grupos de Interés Políticas Objetivos

Clientes Código de Conducta

No permitir que un caso de extorsión, corrupción y blanqueo afecte a la organización.

Código Ético

Manual de Calidad

Política de RSE

Empleados Código de Conducta

Normas éticas y valores corporativos

Políticas internas de gestión

Reglamento interno

Proveedores Código Ético

Política de Calidad

Política de Compras

Política de Transparencia

Grupos de Interés Acciones Objetivos

Clientes Difusión de la política.

Empleados Comunicación interna y externa.

Desarrollo mecanismos de gestión

(ej. canal interno de denuncias)

Difusión de la política

Incentivos para el cumplimiento de la política

Proveedores Desarrollo mecanismos de gestión (ej. canal interno de denuncias)

Difusión de la política

Grupos de Interés

Seguimiento y medición de impactos

Objetivos

Clientes Auditorias.

Buzón de sugerencias

Canal de denuncias anónimo o confidencial

Canal ético

Empleados Auditorias.

Buzón de sugerencias

Proveedores Auditorias.