



Informe de Progreso Pacto Mundial 2019-2020

Alauda Ingeniería S.A.



INDICE

Carta de Renovación del Compromiso	2
Perfil de la entidad: Alauda Ingeniería S.A.	3
Metodología	6
Principio 1: Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.....	7
Principio 2: Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.....	10
Principio 3: Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	12
Principio 4: Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción	14
Principio 5: Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.....	16
Principio 6: Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación	17
Principio 7: Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente	20
Principio 8: Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental	22
Principio 9: Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente	26
Principio 10: Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.....	27

Carta de Renovación del Compromiso



RENOVACIÓN DEL COMPROMISO CON EL PACTO MUNDIAL

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

Conscientes de la importancia de implantar un sistema de gestión dentro de nuestra organización, en 2010 conseguimos la certificación por la ISO9001 e ISO14001. En los últimos años hemos ido renovando nuestros certificados de Calidad y Medio Ambiente y aumentado el alcance de los mismos a la mayoría de las actividades desarrolladas por la empresa, tal y como era nuestro objetivo. De este modo, se ha seguido trabajando en conseguir unos altos estándares de calidad y de respeto al medio ambiente en todos los trabajos desarrollados por la empresa.

En el año 2018, realizamos el Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de CO2 del Ministerio para la Transición Ecológica en los alcances 1 y 2 y, desde entonces, hemos seguido trabajando para conseguir una reducción de nuestra huella, controlando tanto los consumos como las emisiones.

Asimismo, a mediados del año 2012 conseguimos la certificación conforme a la norma UNE 166002 del Sistema de Gestión de la I+D+i. En 2019 y 2020 hemos continuado con nuestras actividades de I+D+i y se han comenzado nuevos proyectos de innovación y desarrollo, siempre con la base del compromiso del desarrollo sostenible.

En 2016, y como muestra del compromiso de la empresa con el bienestar de sus propios trabajadores, se consiguió la certificación del Sistema de Gestión y Salud en el Trabajo conforme con la especificación OHSAS 18001:2007, consiguiendo año tras año su renovación.

Para el año 2021 trabajaremos en la ampliación de alcances de nuestras certificaciones a las nuevas actividades que desarrolle la organización. Además, tenemos claros objetivos ambientales entre los que se la reducción de nuestra huella de carbono, con un aumento en el uso de automóviles híbridos o eléctricos en los trabajos que sea posible.

Así mismo, queremos seguir desarrollando políticas de apoyo a los empleados y a grupos más desfavorecidos con la implantación efectiva de Planes de Igualdad y de Conciliación.

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

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

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

Fdo.: Manuel Vázquez


ALAUDA
P.P.

Director General Alauda Ingeniería S.A.

Perfil de la entidad: Alauda Ingeniería S.A.

Dirección: C/ Zurbano 73 - 2º ext izq

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

Alto cargo: Manuel Vázquez Riera, Director

Fecha de adhesión: 23/11/2011

Número de empleados: 60 en España - 17 en Perú

Sector: Construcción e ingeniería

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

Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno: No se han recibido ayudas durante el 2019 y 2020.

Desglose de Grupos de Interés: Clientes, Empleados, Proveedores

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

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

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

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

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

Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo: No

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: 2019-2020

Ciclo de presentación del Informe de Progreso: Anual. Bianual debido a la pandemia del COVID-19

Estrategia y gobierno

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

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

Durante el año 2019 y 2020 no han podido realizarse actividades de apoyo social.



Más información

Notas:

Dirección web: www.alaudaingenieria.es

Día de publicación del Informe: 22/07/2021

Responsable: Natalia Martín Pulido

Tipo de informe: A

Metodología

DIAGNÓSTICO

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

POLÍTICAS

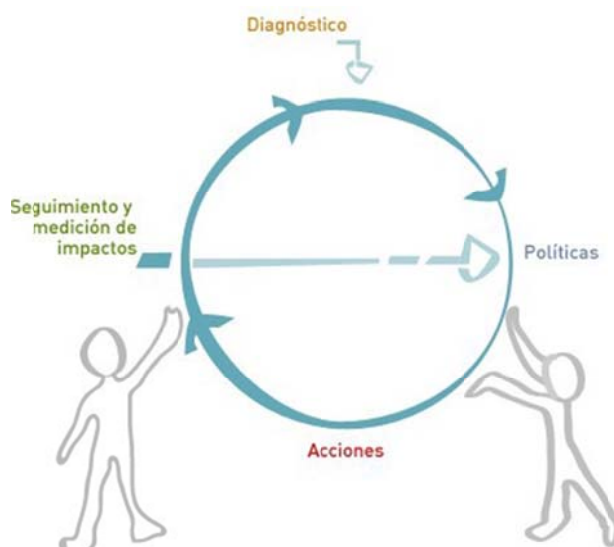
Vienen recogidas mediante indicadores cualitativos que definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.

ACCIONES

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

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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



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

DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Alauda Ingeniería realiza anualmente un minucioso estudio sobre los riesgos a los que se enfrenta mediante la elaboración de una matriz DAFO y una matriz de acciones CAME. El resultado final nos permite elaborar un Mapa de Riesgos global de la empresa, herramienta fundamental para lograr una gestión responsable y sostenible a largo plazo. Hasta el momento no se han detectado riesgos vinculados a Derechos Humanos.

Después de realizar un análisis de la empresa, entendemos que se está progresando en la comunicación entre empresa y empleados, que permite a estos ver cuáles son los objetivos de crecimiento de la empresa estrechamente vinculados a su responsabilidad social y a la importancia que la Alta Dirección asigna al cumplimiento de los Derechos Humanos.

Gracias a la implantación del Sistema de Gestión y Salud en el Trabajo conforme con la especificación OHSAS 18001:2007 para todos nuestros trabajos, anualmente se realiza un análisis sobre la prevención de riesgos laborales. En el año 2019 y 2020 se ha trabajado en la adaptación de nuestro Sistema a la nueva norma ISO 45001 que finalizará en el año 2021, continuando con la apuesta por el cuidado de la seguridad y salud de los trabajadores.

La Responsabilidad Social es un precepto recogido en los valores corporativos y culturales de la empresa y se ven reflejados en el día a día.

Objetivos: Hemos mejorado mucho y estamos trabajando en seguir mejorando. Se propone trabajar y profundizar en el análisis sobre la prevención de riesgos laborales con el fin de estabilizar el Sistema de Gestión y Salud en el Trabajo y su adaptación a la nueva norma ISO 45001.

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? (P1C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: Nuestra empresa ha redactado una política de empresa- calidad, medio ambiente, I+D+i y Seguridad y Salud- que se difunde adecuadamente a todo el personal mediante su publicación en el tablón de anuncios, tanto en España como en Perú y en la web de la empresa.

https://www.alaudaingenieria.es/wp-content/uploads/2021/07/FM.POL_.RV10.pdf

Para verificar su cumplimiento, ALAUDA se somete a evaluaciones por parte de entidades externas.

Desde la Dirección, se trata de reforzar un modelo de gestión que concilie el desarrollo económico, social y ambiental favoreciendo el empleo de calidad, la igualdad de oportunidades y garantizando el respeto ambiental y el uso racional de los recursos naturales.

Todos los canales de comunicación, incluyendo nuestra presencia en Redes Sociales (Twitter), contribuyen a difundir la cultura de respeto y promoción de los valores de empresa.

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

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

ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: La Política de Gestión se publica en la web para conocimiento de todos los grupos de interés en particular y la sociedad en general. Además, todas las actividades que se realizan en la empresa, y por tanto trabajadores y clientes están suscritos a nuestro Plan de Calidad, a las pautas medioambientales de nuestro Sistema de Gestión Medioambiental y a los compromisos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

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

Objetivos: Mantener las acciones que llevamos a cabo hasta ahora y mejorar en las acciones para los empleados. Realización de acciones fuera del ámbito de la empresa.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Nuestro sistema de calidad controla su propio cumplimiento: los derechos de nuestros clientes están garantizados por nuestro cumplimiento y seguimiento estricto de los procedimientos de garantía de calidad, así como la cuidada atención al cliente que prestamos.

Todos los comentarios, quejas o sugerencias recibidas tanto de clientes como de proveedores son estudiados y tratados de acuerdo a nuestro procedimiento de Gestión de No Conformidades. Anualmente, junto con el Informe de Revisión por la Dirección, se hace un análisis de las reclamaciones recibidas y el seguimiento realizado a las mismas.

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

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

Respuesta: 100%

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

Objetivos: Mantener este documento actualizado en el tablón de anuncios. Seguir definiendo y mejorando la política y desarrollar documentos que recojan la responsabilidad social corporativa.

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

DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: Tras la evaluación exhaustiva realizada, en el año 2019 y 2020 no hemos detectado ningún riesgo en nuestros proveedores. La mayor parte de nuestra facturación proviene de España, con clientes y proveedores locales que cumplen con la legislación española. Durante 2019 y 2020 en Perú, tampoco se ha detectado ningún proveedor con riesgo de vulnerar los Derechos Humanos. Todos los proveedores deben cumplir una serie de requisitos para ser homologados, incluido un período de prueba para los nuevos dónde se verifique el respeto a los Derechos Humanos.

Objetivos: Control de proveedores, especialmente de los nuevos, y seguimiento en 2021.

POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Todos los trabajos de ALAUDA se realizan bajos las directrices de la norma UNE-EN-ISO 9001, garantizando así un alto nivel de servicio, confianza y seguridad a nuestros clientes, así como la norma UNE-EN-ISO 14001, garantizando el compromiso y protección del medio ambiente. Englobado en nuestro Sistema de Gestión de la Calidad existe una política y Procedimientos de Realización de compras y contrataciones y Evaluación de proveedores, que nos permite asegurarnos que nuestros proveedores no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

Gran parte de nuestro proveedores disponen de Sistema de Gestión de Calidad y Medioambiental y muchos de ellos con políticas de Prevención de Riesgos Laborales.

Objetivos: Asegurar que en 2021 se siguen cumpliendo los requisitos especificados y proporcionando los niveles de calidad adecuados y de compromiso con el medio ambiente y la seguridad y salud y asegurando el cumplimiento de los Derechos Humanos en organizaciones afines y/o vinculadas con ALAUDA.

ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P2C311)

Respuesta: SI

Implantación: Se distribuye a cada nuevo proveedor o subcontratista una copia de la política de gestión y se le solicita adscribirse a nuestro Plan de Calidad, a las pautas medioambientales de nuestro Sistema de Gestión Medioambiental y a los compromisos en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo

Se cumple siempre el procedimiento de compras y la política de empresa. Existen canales de comunicación establecidos con clientes y proveedores de acuerdo con nuestra política de compras. Existe un seguimiento de los proveedores habituales de ALAUDA garantizando que no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C411)

Respuesta: En España 80%, en Perú 40%

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

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

DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: Se cumple con la legislación vigente en España y Perú, no existiendo factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación.

Alauda Ingeniería apoya la libertad de afiliación y reconoce en todas sus actuaciones el derecho a la negociación colectiva.

POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: El Convenio aplicado a cada trabajador regula los derechos y obligaciones del empleado. Se favorece un clima de comunicación, existe una persona responsable de personal y cualquier tema importante se puede tratar de forma directa con la Dirección de la empresa. Las cuestiones relacionadas con la seguridad y salud de los trabajadores son sometidas a comunicación, participación y consulta de forma sistemática.

ACCIONES:

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

Respuesta: Si

Implantación: Es conocido por todos los empleados la libertad de afiliación. Se dispone de las adecuadas infraestructuras (sala de reuniones y un comedor acondicionado para su uso como sala de reuniones alternativa) al objeto de facilitar las reuniones de los empleados tanto en España

como en Perú.

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

En base al Sistema de Seguridad y Salud de los Trabajadores implantado en ALAUDA, existen mecanismos regulados de participación y consulta.

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

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: Si

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

Existe un buzón de sugerencias virtual a las que se contesta de forma regular, disponiéndose de los mecanismos necesarios para hacer un seguimiento de las mismas. Otras vías de comunicación muy comunes son: correo electrónico, comunicados internos, reuniones periódicas y/o puntuales y teléfono.

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

DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: No existe trabajo forzoso. Cumplimos estrictamente con la legislación española y peruana y por el sector de actividad en el que trabajamos, no existe riesgo.

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

Respuesta: SI

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

Se facilita la adaptación de la jornada laboral para conciliar la vida personal y familiar.

Se ha continuado con la flexibilidad laboral y se ha favorecido el teletrabajo, especialmente durante el año 2020 a causa de la pandemia del coronavirus.

Objetivos: Continuar con esta forma de trabajo en el próximo ejercicio. Posibilidad de mantener el tele-trabajo a largo plazo. Desarrollo de medidas concretar incluidas en Planes de Igualdad y Conciliación.

POLÍTICAS:

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

Respuesta: Sí

Implantación: Existe un convenio regulatorio por un lado y por otro existen unos horarios establecidos que se adaptan según varíen las necesidades de la empresa y el trabajador de mutuo acuerdo. Se comunican de forma general los beneficios sociales a los que pueden adherirse los trabajadores.

Objetivos: El convenio aplicado y las condiciones particulares quedan claras para cada persona afectada y se comunican de forma regular.

ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Se ofrece la posibilidad de jornada reducida.

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

Existen jornadas adaptadas a cada trabajador.

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

Tanto en España como en Perú, se ha mantenido la flexibilización de horarios durante el año 2019 y 2020.

Se implantó un nuevo sistema de medición de la jornada laboral, que facilita el conocimiento y la gestión del tiempo de trabajo por parte del trabajador, con el fin de ayudar a la flexibilización de horarios.

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

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: SI

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

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

DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: No

Implantación: No existe riesgo

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

POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: No existe riesgo

ACCIONES:

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

Respuesta: No

Implantación: No son necesarias

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

DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: Se han analizado los empleados de ALAUDA durante el año 2019 y 2020 con el fin de evaluar si existen factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación, promoción, acosos, abuso o intimidación en el lugar del trabajo, no detectándose ningún factor de riesgo.

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

POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: No tenemos una política enfocada a esto, pero creemos que no existe riesgo de discriminación. Además la empresa se acoge a los Convenios Colectivos y resto de legislación sectorial. Se cumple con el requisito de contar con un 2% de trabajadores con discapacidad, al ser una empresa con más de 50 personas en plantilla.

ACCIONES:

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

Respuesta: No

Implantación: Actualmente no existe una acción concreta, pero sí se promueve la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos. Contratación de personal con discapacidad reconocida.

Objetivos: Actualización del Plan de Igualdad y desarrollo de Plan de Conciliación.

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

Respuesta: SI

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

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

ESPAÑA

Directivos frente a empleados: 3%

Directivos mujeres: 0%

Directivos hombres: 100%

Mujeres: 49%

Hombres: 51%

Mayores de 45 años: 45%

Menores de 30 años: 5%

Empleados no nacionales: 0%

Empleados con contrato fijo: 61%

Empleados con contrato temporal: 39%

Implantación: Con las últimas contrataciones ha aumentado el porcentaje de mujeres en la plantilla, con un número elevado de mujeres ocupando puestos de responsabilidad.

PERÚ

Directivos frente a empleados: 6%

Directivos mujeres: 0%

Directivos hombres: 100%

Mujeres: 24 %

Hombres: 76%

Mayores de 45 años: 10%

Menores de 30 años: 6%

Empleados no nacionales: 18%

Empleados con contrato fijo: 42%

Empleados con contrato temporal: 58%

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

Respuesta: Se incluye esta información en los informes de progreso del pacto mundial que son públicos. Así mismo, existe un organigrama que se recoge como anexo al Manual de Gestión Integrado que está a disposición de todos los empleados pero no se publica externamente.

Implantación: Se cumple con todos los requisitos legales

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

Respuesta: Ninguno

Implantación: No existen expedientes abiertos

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

ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P7C111)

Respuesta: SI

Implantación: La empresa tiene certificado su Sistema de Gestión Ambiental (ISO 14001) para la mayoría de las actividades que desarrolla, superando la auditoría externa de forma satisfactoria y habiendo ampliado alcances en los años 2019 y 2020.

En la empresa se promueve la disminución del consumo de recursos (agua, energía, papel, etc.) y la correcta gestión de todos los residuos generados, fomentándose la utilización de productos con etiqueta ecológica.

Se fomenta el reciclado y la reducción del consumo de papel. Existe un contenedor de papel en cada oficina para su reciclado por empresa especializada.

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

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

Se informa sobre los métodos de conducción eficientes y que disminuyen los impactos sobre el medio ambiente.

Se ha realizado el cálculo de la huella de carbono y su inscripción en el Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de CO2 del Ministerio para la Transición Ecológica en los alcances 1 y 2, con el firme compromiso de reducción de la misma.

Se establecen anualmente objetivos medioambientales que se desarrollan a través de sus respectivos planes de acción, encaminados fundamentalmente a la reducción del consumo de recursos y de residuos generados.

Objetivos: Mantener nuestra certificación AENOR en ISO 14001, que garantiza el compromiso de Alauda con el medio ambiente en sus actividades cotidianas cuyo carácter preventivo se basa, entre otras cosas, en su enfoque basado en riesgos. Realizar nuevos cálculos de la huella de carbono y establecer políticas para su reducción. Trabajar en la reducción de impactos ambientales en los trabajos en campo. Incorporar vehículos híbridos o eléctricos.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de

sensibilización en temas medioambientales. (P7C2I1)

Respuesta: 5 horas de media por trabajador

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

Regularmente se ofrece información de carácter ambiental a los empleados, como medidas de conducción eficiente, buenas prácticas medioambientales en obra, etc.

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

Acciones de concienciación a los empleados.

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

DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: Si

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

Algunos de los trabajos realizados por la empresa incluyen un control de los impactos ambientales generados por determinadas actividades y por tanto un control en materia medioambiental.

POLÍTICAS:

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

Respuesta: SI

Implantación: Existe un Sistema de gestión ambiental según norma ISO 14001 certificado por AENOR, que incluye una serie de procedimientos, instrucciones técnicas y formatos reglados. Durante 2019 y 2020 renovamos satisfactoriamente nuestra certificación del Sistema de gestión Ambiental y ampliamos nuevos alcances en relación a los trabajos que desarrolla ALAUDA. Existe un verdadero compromiso con la reducción de consumos de materias primas y energía, el reciclaje y la gestión adecuada de residuos, tanto en España como en Perú.

ACCIONES:

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

Respuesta: SI

Implantación: Estamos certificados por AENOR según la norma ISO14001:2015 y

contamos con una política de empresa que recoge la gestión medioambiental y un Manual de Sistemas Integrados de Gestión que incluye Medio Ambiente.

Mensualmente se lleva un control de los consumos de agua, electricidad y gasolina entre otros, que se almacenan en una base de datos para poder compararlos anualmente y poder establecer medidas de reducción de consumo.

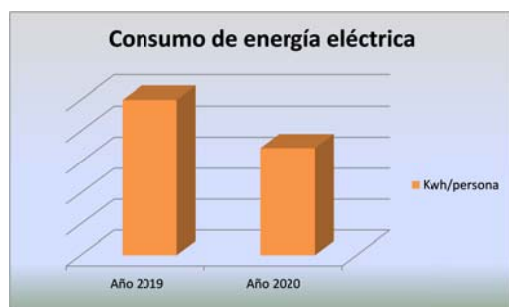
Con el mismo fin, también se controla regularmente la cantidad de residuos generados.

Actualmente estamos trabajando en el desarrollo de un Manual de Buenas Prácticas Ambientales que pueda estar disponible para todo el personal, y que pretende concienciar a los empleados de ALAUDA, tanto si están trabajando físicamente en las oficinas como fuera de ellas, para que apliquen criterios de sostenibilidad y respeto al medio ambiente más cercano.

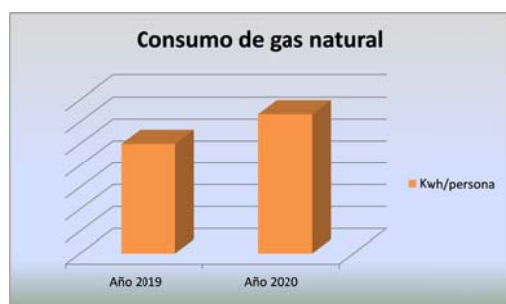
SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique los datos de consumo en electricidad, agua, papel y otros en el año y generación de residuos

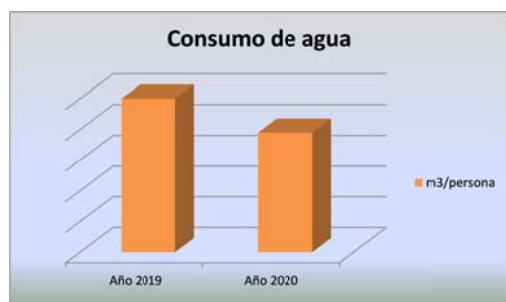
CONSUMO DE RECURSOS



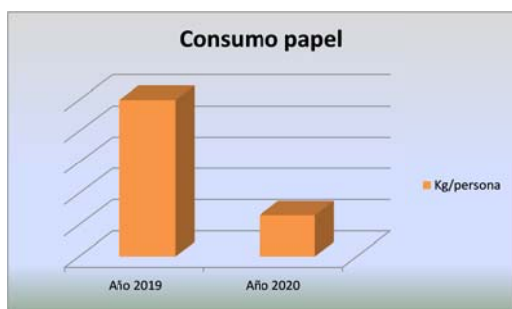
El consumo de energía eléctrica por persona **ha disminuido** notablemente con respecto a 2019 (**31%**) debido fundamentalmente a la paralización de actividad en oficina durante el confinamiento y a la aplicación de teletrabajo desde el mes de julio.



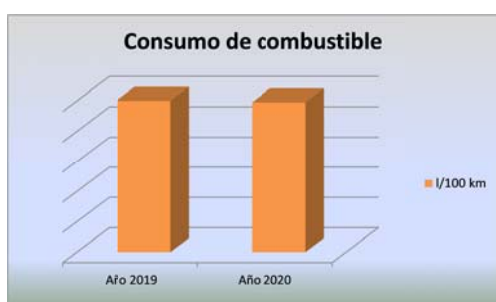
El consumo de gas natural por trabajador **ha aumentado notablemente** en torno a un 27% en relación a 2019. El consumo de gas natural se extrapola a partir de los datos del edificio completo, por lo que es difícil actuar sobre este indicador.



El consumo de agua en **2020 ha disminuido** con respecto al 2019 en torno a un 22%. Existe una mayor concienciación de los empleados en el uso del agua, pero el dato también refleja la paralización de actividad en oficina durante el confinamiento y la aplicación de teletrabajo desde el mes de julio.

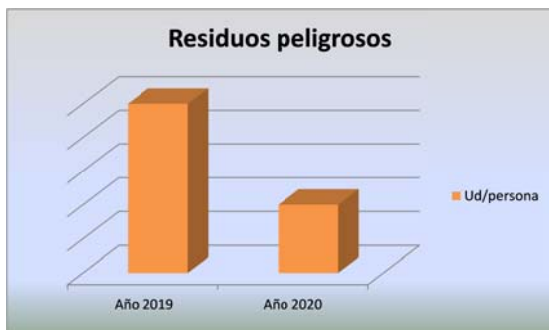


El consumo de papel **ha disminuido** en más de un **70%** debido a la no realización de entregas de informes en formato de papel durante el confinamiento, y la limitación de las mismas a partir del mes de julio.



El consumo de combustible en el año 2020 **se ha mantenido** muy similar al año anterior.

GENERACIÓN DE RESIDUOS



Los principales residuos peligrosos generados son los residuos de tóner que **continúan disminuyendo** llegando este año hasta más de un 50%. Se lleva trabajando muchos tiempo en la sensibilización de los trabajadores, si bien, es cierto que este dato anual se ve afectado por los efectos de la pandemia.



La generación de los residuos no peligroso **ha disminuido** hasta casi un 80% entre los años 2019 y 2020. Al igual que en el caso de los tóner, este dato está muy relacionado con la disminución de la entrega de informes en formato papel durante el confinamiento y la posterior instauración del teletrabajo tanto en ALAUDA como en muchos de nuestro clientes.

Objetivos: Muchos de los datos de consumos y generación de residuos obtenidos en 2020 estarían vinculados al cierre completo de las oficinas durante el confinamiento y la posterior instauración de días de teletrabajo a partir del mes de julio tanto en ALAUDA como en algunos de nuestros clientes.

En 2021 se trabajará para que la tendencia a la disminución de 2020 se mantenga en el tiempo.

Se tratará de instaurar de forma definitiva los informes en formato digital desarrollados durante este año, que suponen una notable disminución en el consumo de recursos, como electricidad, papel o toner, y en la generación de residuos.

Para el año 2021, ALAUDA INGENIERÍA sigue apostando por reducir su Huella de Carbono. Para ello continuará realizando la inscripción de su huella de carbono de los años venideros, con el fin de conseguir el sello que acredite su REDUCCIÓN.

Se fomentará la sustitución de las lámparas actuales por otras de bajo consumo en las oficinas.

Se trabajará en la sustitución de los coches con etiqueta ecológica B.

Se mantendrán las campañas de comunicación y concienciación entre sus empleados, especialmente dirigidas al consumo responsable.

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

Respuesta: SI

Implantación: El responsable de Calidad y Medioambiente valora como se están llevando a cabo los procedimientos relacionados con la gestión ambiental, controlando el seguimiento de una serie de indicadores y comprobando la correcta ejecución de las correspondientes instrucciones técnicas de gestión de residuos y gestión de consumos.

ALAUDA INGENIERÍA, dispone de un procedimiento específico para la Identificación y evaluación de aspectos medioambientales significativos que, por las características de la empresa, incluye tanto los aspectos reales como potenciales.

Objetivos: Mejorar la selección de indicadores. Revisión de la identificación de aspectos medioambientales significativos. Implantación del Sistema de Gestión en las nuevas oficinas que puedan empezar a operar.

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

ACCIONES:

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

Respuesta: SI

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

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

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

Los vehículos utilizados en los trabajos de campo cuentan todos con etiqueta ecológica de la DGT.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

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

Respuesta: 0

Implantación: Dato poco significativo debido a la naturaleza de nuestra actividad. Entre los trabajadores se realiza divulgación sin apenas inversión, y en los contratos de naturaleza ambiental se divulga el uso de metodología de trabajo respetuosas con el medio ambiente.

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

DIAGNÓSTICO:

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

Respuesta: SI

Implantación: NO existe riesgo de corrupción. Se cumple lo estipulado por la ley. Se realiza control de proveedores que no permite actuaciones de favoritismo, ni tráfico de influencias. Desde el departamento de contabilidad se controlan y justifican todos los gastos por lo que resulta difícil caer en malas prácticas.

POLÍTICAS:

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

Respuesta: No

Implantación: En esta empresa se prohíbe explícitamente este tipo de prácticas, no obstante no consideramos necesario plasmarlo por escrito. El Departamento de compras y de contabilidad realiza un seguimiento exhaustivo. Además la empresa se encuentra sometida auditorías externas.

ACCIONES:

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

Respuesta: No

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

Objetivos: Posible implantación de la norma ISO 37001:2016, Sistemas de gestión antisoborno.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

No existe ninguna política en este sentido puesto que, de momento, no se ha considerado necesario generar mecanismo de control por el riesgo casi cero que existe en la empresa. No obstante, tal y como se ha indicado, se está valorando la implantación de la norma ISO 37001:2016 para los próximos años.