

INFORME DE PROGRESO

PACTO MUNDIAL 2021

ÍNDICE

1.Declaración de Apoyo Continuo:	3
2.Perfil de la Entidad: Barlovento Recursos Naturales S.L.	4
3.Metodología:	5
a. Diagnóstico:	5
b. Políticas y Acciones:	5
c. Seguimiento y Medición:	5
d. Objetivos:	5
DERECHOS HUMANOS	6
Principio 1: Las empresas deben apoyar y respeta la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.	6
Principio 2: Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.	7
NORMAS LABORALES	8
Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	8
Principio 4: Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.	9
Principio 5: Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.	10
Principio 6: Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.	11
MEDIO AMBIENTE	18
Principio 7: Las Entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.	18
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.	23
Principio 10: Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.	24
4.Revisión Objetivos Definidos para 2020	25
5.Definición Objetivos 2022	28
INFORME DE SEGUIMIENTO 2021	30

1. Declaración de Apoyo Continuo:

13 de enero 2022

Estimados Sres. /Sras.,

Me complace confirmar que Barlovento Recursos Naturales S.L. reafirma su 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.

Los datos corresponden al año 2021 y este es el cuarto año que lo presentamos, cumpliendo con el requisito de informar sobre el Informe de Progreso (COP) que describe la posición, esfuerzo y objetivos en el avance de la empresa en su compromiso con los 10 Principios de las UN.

Somos miembros firmantes desde enero 2014 y desde entonces nos esforzamos cada día por dar cumplimiento y difusión de los Principios del Pacto.

Nuestro objetivo para el 2022 es seguir trabajando para desarrollar nuevas acciones que favorezcan la defensa de los principios relativos a los Derechos Humanos, Laborales, de Medio Ambiente y de Anticorrupción que recoge el Pacto de las Naciones Unidas.

Atentamente;

Rafael Zubiaur Ruiz

Director Barlovento Recursos Naturales S.L.

2. Perfil de la Entidad: Barlovento Recursos Naturales S.L.

- + **Dirección:** Pintor Sorolla Nº 8 26007 Logroño (La Rioja)
- + **Dirección Web:** <http://www.barloventorecursos.com/es>
- + **Fecha de Adhesión:** Enero/2014
- + **Número de Empleados:** 46
- + **Sector:** Energías Renovables.
- + **Actividad/principales marcas, productos y/o servicios:** Proyectos de Ingeniería en Energías Renovables y Laboratorio de Ensayos Acreditado en Energías Renovables.
- + **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** Ninguna Ayuda.
- + **Desglose grupo de interés:** Empleados
- + **Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:** Principales grupos con los que se interactúa.
- + **Países en los que está presente y mercados servidos:** Se dispone oficina en; España, Bolivia, Brasil, Chile, México, Perú, Rumania, Barbados.
- + **Alcance del informe de Progreso y sus posibles limitaciones si existen:** España
- + **Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:** N/A
- + **Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:** Año 2021
- + **Fecha de memoria anterior más reciente:** Enero 2020.
- + **Ciclo de presentación del Informe de Progreso:** Anual.

3. Metodología:

a. Diagnóstico:

Necesitamos saber lo que existe para así poder saber lo que necesita la Entidad. Los indicadores de diagnóstico nos permiten identificar qué políticas, acciones y seguimiento se hace por cada Principio.

b. Políticas y Acciones:

Las 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.

Las acciones se implementarán para dar cumplimiento a las políticas.

c. Seguimiento y Medición:

Evaluación y Control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas.

d. Objetivos:

Tras la evaluación de resultados, y análisis de los mismos por parte de los responsables se abre un periodo de reuniones para establecer los puntos a mejorar y objetivos a 1 año.

DERECHOS HUMANOS

Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Grupo de Interés: Empleados.

Diagnóstico: No se han detectado riesgos en esta materia.

En Barlovento se tienen muy en cuenta las siguientes prácticas hacia los empleados para no vulnerar los derechos humanos fundamentales.

- Se realiza una acogida adecuada y personalizada a las personas recién incorporadas a la organización.
- Los nuevos empleados son formados y cualificados internamente para los puestos de la entidad.
- Se dan facilidades a todo el personal para acceso a la formación.
- Se informa sobre los riesgos de su puesto de trabajo en materia de PRL y se da formación en esta materia.
- Se realizan supervisiones del personal donde el trabajador puede dar su opinión respecto a lo que considere.

Acción: Se registran todas las acciones formativas que realizan los empleados. Además, cada asistente realiza un cuestionario de evaluación de la acción formativa a la que ha acudido.

Seguimiento: Los siguientes datos se evalúan en el informe anual por dirección:

- Asistencia a formación externa de los trabajadores durante el año de revisión del informe.
- Formación interna realizada en la empresa.
- Evaluación de las acciones formativas realizadas.
- Cualificación del personal.

En dicho informe se recopila toda la información del año de estudio y se presenta a dirección. Entre otros datos se encuentran los anteriormente descritos.

Objetivo: Declarar los valores de la empresa respecto a los principios del Pacto Mundial en la Web de la empresa, incluirlos en presentaciones comerciales, trípticos comerciales u ofertas a través de su condición de ser firmantes del pacto mundial.

Se mantiene el mismo objetivo que el año anterior ya que a pesar de que se incluye en algunas licitaciones y ofertas la declaración de que es firmante del pacto mundial, no se ha incluido en la web, ni en presentaciones comerciales.

Principio 2: Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

Grupo de Interés: Empleados.

Diagnóstico: La actividad que desarrolla Barlovento no implica riesgo en esta cuestión, al tratarse de empresas que han de cumplir una legalidad.

Acción: Se respeta la legislación vigente y los acuerdos de convenio.

Seguimiento: No se ha recibido ninguna queja de ningún trabajador respecto a esta materia.

Objetivo: Selección de proveedores en función de Políticas de Compras. Actualmente existe selección de proveedores en función de criterios de Calidad, Prevención cuando el trabajo tiene riesgo y Medio Ambiente cuando la actividad a realizar lleva implícito algún aspecto ambiental.

Actualmente esto se realiza de esta manera tal y como se describe en el procedimiento PG06 Compra y Servicio de suministro.

El objetivo debe de estar presente siempre.

Nuevo objetivo para las filiales de México, Chile, Perú y Brasil.

NORMAS LABORALES

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Grupo de Interés: Empleados.

Diagnóstico: Barlovento cumple de forma estricta con la legislación laboral.

Acción: La empresa dispone de diferentes mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones y sugerencias de los empleados:

- Todos los empleados conocen a quien deben dirigirse en caso de que les surja algún tipo de duda. La empresa es de un tamaño pequeño con lo que la cercanía es un factor importante.
- Se realizan reuniones con los superiores directos o en caso de no planificarse una, se puede solicitar.
- Se informa personalmente al personal, previo a formar parte de la empresa, de todas las condiciones laborales.
- El personal es supervisado por su superior. Esta supervisión se realiza a modo de entrevista, donde se evalúa el trabajo realizado durante el año. Además, el trabajador puede dar su opinión respecto a lo que considere oportuno.

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

Grupo de Interés: Empleados.

Diagnóstico: La actividad que realiza Barlovento Recursos Naturales en el ámbito de proyectos de ingeniería y ensayos en energías renovables no supone la realización de trabajo forzoso o ilegal.

Acción:

- El empleo se ofrece libremente y los empleados tienen libertad absoluta para marcharse, siguiendo las reglas que se han estipulado en su contrato.
- Todos los empleados firman un contrato laboral donde se especifica el horario y salario de conformidad con el convenio colectivo.
- Existe un procedimiento interno que está a disposición de todo el personal donde se especifican las dietas a cobrar por trabajar fuera de la oficina habitual y la retribución por trabajos en días festivos.

Seguimiento:

Antes de la firma del contrato se solicita la documentación que acredite la edad, así como los certificados de estudios.

Además, cada trabajador introduce las horas de trabajo en un software de la entidad, donde entre otras se puede ver las horas que cada trabajador ha empleado en diferentes proyectos.

Por otro lado, se realiza un registro horario.

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

Grupo de Interés: Empleados.

Diagnóstico: La actividad que realiza Barlovento recursos Naturales en el ámbito de proyectos de ingeniería y ensayos en energías renovables no supone riesgo de contratación de menores de edad.

No nos consta que ninguno de nuestros clientes tenga este riesgo.

Acción:

- Estricto cumplimiento de la legislación española.

Seguimiento:

Estar informado de la actualidad para saber a ciencia cierta si alguno de nuestros proveedores o clientes está o ha estado involucrado en algún tipo de ilegalidad de este tipo.

Además, Barlovento cumple la ley de prevención de riesgos vigente actualmente con lo que para nuestros subcontratados les solicitamos toda la documentación relativa para ir a campo. A la hora de revisar la documentación se detectaría si hubiese algún menor de edad.

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

Grupo de Interés: Empleados.

Diagnóstico: Barlovento apoya la abolición de cualquier práctica discriminatorio en empleo: ni por etnia, origen o nacionalidad, región, edad, género.

Acción:

- 1-Convenios de colaboración con universidades para la realización de prácticas.
- 2-Único criterio en las contrataciones: Formación académico-profesional y trayectoria laboral.

Seguimiento:

- En relación con el seguimiento realizado sobre las contrataciones, se registran los siguientes datos:
 - Tipos de contratos.
 - Se muestran contratos a hombre y mujeres.
 - Se incluye este dato en todas las oficinas del Grupo.

Tipos de Contratos:

A continuación, se muestra el dato de tipos de contratos que hay en las diferentes oficinas del grupo, para de esta manera evaluar cuales son las tendencias de la organización.

En el siguiente gráfico se puede ver el tipo de contratos que hay en todas las oficinas de Barlovento.

En Barlovento, e2Q, Brasil, Chile y México el contrato mayoritario es indefinido. Sin embargo en Perú el mayoritario es el eventual 6/9.

En Energy to Quality hay casi el mismo número de contratos indefinidos que eventuales. Esto es debido a que el personal en e2Q suele variar, hay varias salidas a lo largo del año.

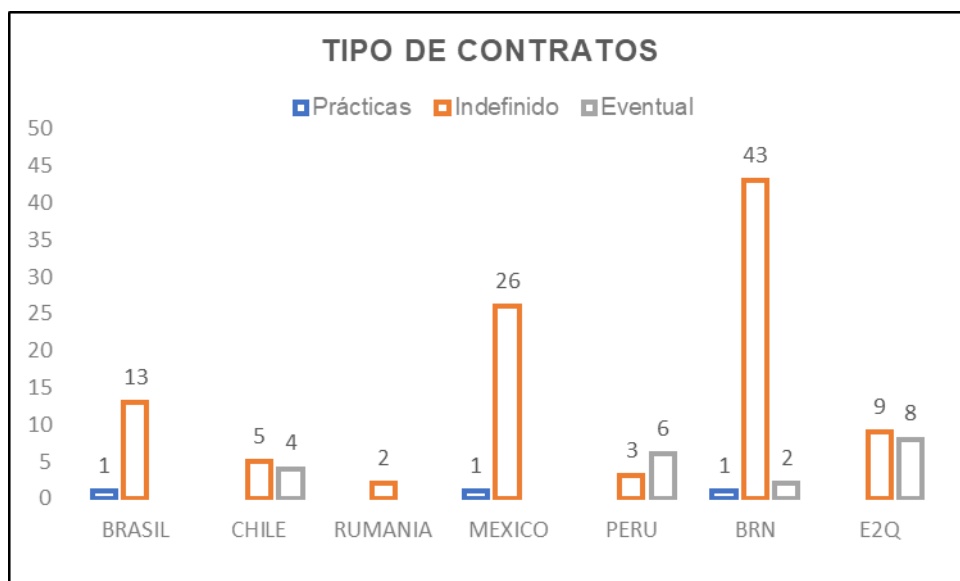


Gráfico 01: Descripción de tipo de contrataciones en el grupo Barlovento.

En Barlovento recursos naturales, Chile y México hay también contratos en prácticas, actualmente hay 1 persona en cada oficina.

El número de contratos indefinidos es muy superior al de eventual, esto es un dato muy positivo, ya que la empresa da confianza y continuidad al personal.

Comparativa Tipos de Contrato en Barlovento Recursos Naturales:

Este tipo de análisis se lleva realizando desde varios años en la oficina central de Barlovento, por eso se dispone de datos para poder realizar una comparativa y así analizar la tendencia que existe respecto a los tipos de contratos.

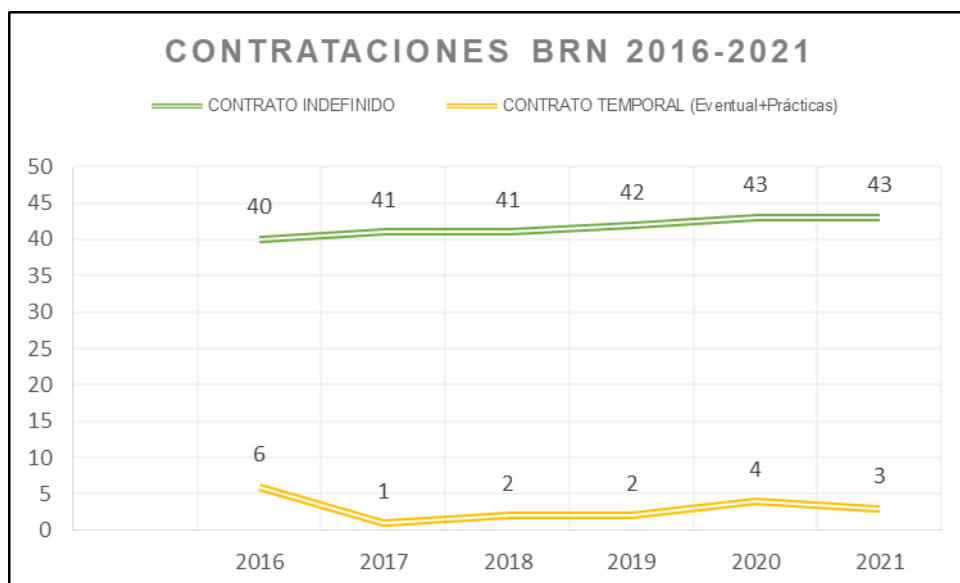


Gráfico 02: Comparativa de las contrataciones realizadas en BRN de 2016-2021

Como se puede ver en el gráfico anterior las contrataciones indefinidas han ido aumentando desde el 2016 hasta el 2021. Siendo el mismo dato de contratos indefinidos en el 2021 y 2021.

En relación con los contratos temporales, el año donde más hubo fue en el 2016 y después han ido decreciendo.

Como **conclusión sobre los tipos de contratos:**

- Los contratos indefinidos siguen siendo el contrato principal en Barlovento
- Desde 2016 a 2021 el contrato principal ha sido siempre el indefinido siendo el temporal muy minoritario. **Este dato es muy importante y positivo**, ya que significa que Barlovento no realiza contratos eventuales y precarios.
- Además, como se puede ver en el gráfico anterior, esto viene siendo así por lo menos durante el tiempo de estudio que se muestra en el gráfico.

Contratos a Hombres y Mujeres:

Por otro lado, se realiza un análisis de contratos a hombres y a mujeres en las diferentes oficinas del grupo.

- En e2Q el porcentaje de hombres es del 53% y de mujeres el de 47%. Se trata de un porcentaje muy parecido el de hombres y mujeres.
- En Barlovento Recursos Naturales el porcentaje de hombres es del 59% y el de mujeres de 41%. El porcentaje de hombres es algo superior al de las mujeres un 18% superior.
- En la oficina de Perú el 56% de los contratos son a mujeres, mientras que el de hombres es del 44%.
- En la oficina de México los contratos a mujeres son del 48%, mientras que el de hombres es de 52%.
- En Rumanía el 100% de los trabajadores son hombres. Se trata solo de 2 personas contratadas.
- En la oficina de Chile el porcentaje de contratación a hombres es de 78% mientras que el de mujeres es de 22%.
- Por último, en la oficina de Brasil, los contratos a hombres son de 64%, mientras que el de mujeres es de 36%.

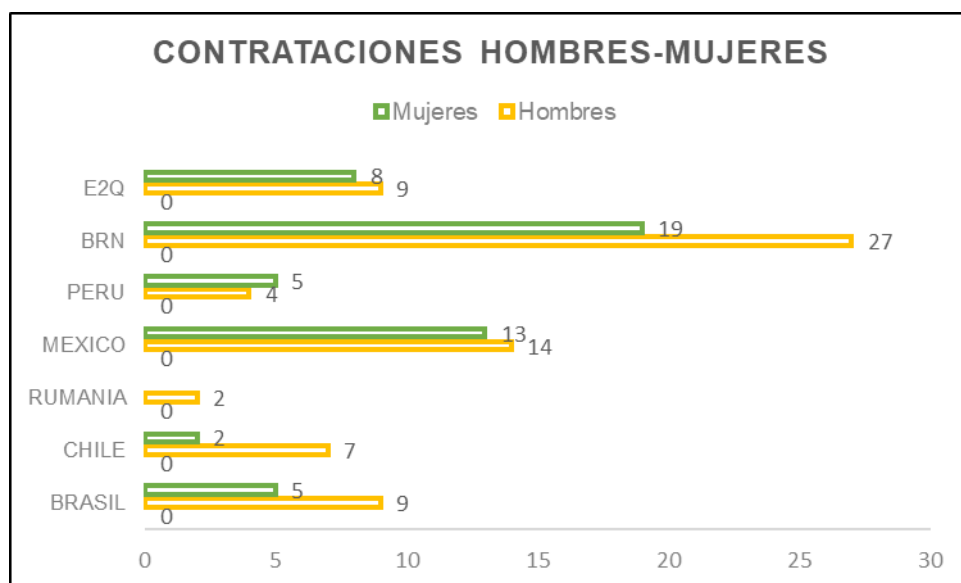


Gráfico 03: Contrataciones durante 2021 de hombres y mujeres en las oficinas del Grupo.

Como **conclusión**, se puede resumir que en general (en prácticamente todas las oficinas) los contratos a hombres y mujeres son parejos, aunque el de contratos a hombres suele ser algo superior.

En la oficina de Chile es donde más diferencia hay de contratos entre hombres y mujeres, existe una diferencia del 56%, a favor de contrataciones de hombres.

Obviamos la oficina de Rumania ya que solo hay 2 contratados desde hace unos 10 años y no se realizan nuevas contrataciones en esta oficina.

Comparativa Contratos Hombres-Mujeres en Barlovento Recursos Naturales:

Este tipo de análisis se lleva realizando desde varios años en la oficina central de Barlovento, por eso se dispone de datos para poder realizar una comparativa y así analizar la tendencia que existe.

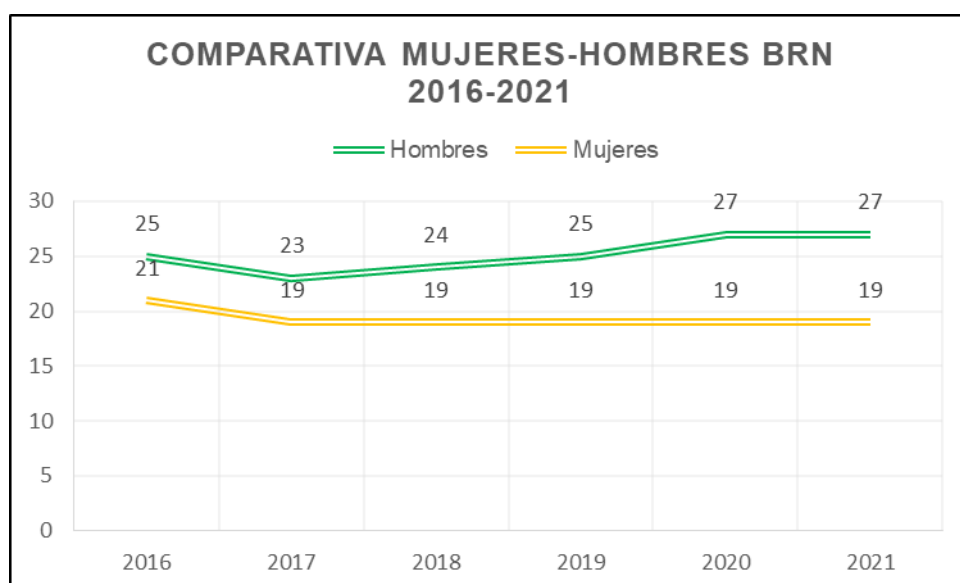


Gráfico 04: Comparativa de las contrataciones de Hombres y Mujeres realizadas en BRN 2016-2021

Como se puede observar, en el anterior gráfico, las contrataciones de hombres y mujeres viene siendo constante desde hace varios años, siendo siempre algo superior el de contratos a hombres.

Además, se realiza una revisión extra para chequear si existe algún tipo de discriminación.

Se realiza revisión de los puestos de mando.

Hombres y Mujeres en puestos de mando:

A continuación, se muestran los diferentes puestos de mando que existen tanto en Barlovento como en sus filiales y se analizará si estos puestos los ocupan hombres o mujeres.

CARGO	PERSONA
Director de la empresa	Rafael Zubiaur
Director Técnico Laboratorio eólico	Jesús Pinedo
Directora Técnica Laboratorio solar	Daniela Andor
Director de Recurso Eólico	Aurelio Lerena
Directora GIT	Silvia Izquierdo
Director TIC	David Álvarez
Director Financiero	Pablo Recio
Directora de Calidad	Idurre Urcelay
FILIALES	
Dirección Filial México	Cesar Triana
Dirección Filial Brasil	Ana Serna
Dirección Filial Rumania	Liviu Suciu
Dirección Perú y Chile	David Fernández

Tabla 01: Cargos y personas que los ocupan en Barlovento y sus filiales.

En la tabla número 2, se muestra los puestos y las personas que lo ocupan, además se puede ver el mismo de las filiales de Barlovento.

A modo de conclusión, en Barlovento hay en total 8 puestos de mando, de los cuales 5 los ocupan hombres y 3 mujeres, esto es un 62% de los puestos de mando esta ocupado por hombres y un 38% por mujeres.

	Total	Mujeres	Hombres
Puestos de Dirección BRN	8	3	5
Conclusión		38%	62%

Por otro lado, en las filiales hay 4 puestos de mando, los cuales 1 está ocupado por una mujer y 3 por hombres, esto es, el 75% está ocupado por hombres.

	Total	Mujeres	Hombres
Puestos de Dirección FILIALES	4	1	3
	Conclusión	25%	75%

Objetivo:

- Se mantiene el objetivo para analizar los tipos de contratos (Indefinidos-Temporales)
- Se mantiene el objetivo para ver contratos a hombres y mujeres, y así ver si en la oficina de Chile aumenta el porcentaje de mujeres.
- Se mantiene el objetivo para ver hombres y mujeres en puestos de mando y así poder comparar con los datos de este 2021. Nuevo objetivo.

MEDIO AMBIENTE

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

Grupo de Interés: Empleados.

Diagnóstico: Se ha elaborado un plan de gestión ambiental donde se tienen en cuenta las afecciones al medio ambiente que puede haber por las actividades en oficina y cuando se acude a realizar tareas de campo.

Barlovento Recursos Naturales mantiene un enfoque preventivo en todos los campos.

Acción:

- Gestión de residuos:
 - Se recicla el papel usado, las pilas y baterías, así como los tóner o cartuchos de impresora
 - Se cuenta con una destructora de papel.
 - Los teléfonos móviles que la organización ya no desea se llevan a casa del proveedor.
- En relación con clientes/Ahorro de papel:
 - Se intenta evitar el papel, se tiene prácticamente implantada la oficina sin papel:
 - Las ofertas se envían electrónicamente.
 - Los informes se envían electrónicamente.



Seguimiento:

1. Papel: RECICLAJE

Referente al reciclaje de papel, la empresa encargada de la recogida de papel usado es Enciso Servicio de Destrucción, S.L. (ESD). En Barlovento existe para depositar el papel usado de;

- ✚ Un Recipiente de 120 l para depositar documentos confidenciales.
- ✚ Dos recipientes de 110 l para depositar documentos no confidenciales.

En el año **2021** se han retirado lo siguiente;

-  5 recipientes de 110 l
-  3 recipientes de 120 l

A continuación, mostramos un gráfico donde se puede ver la evolución referente al reciclaje de papel desde el año 2014 al 2021.

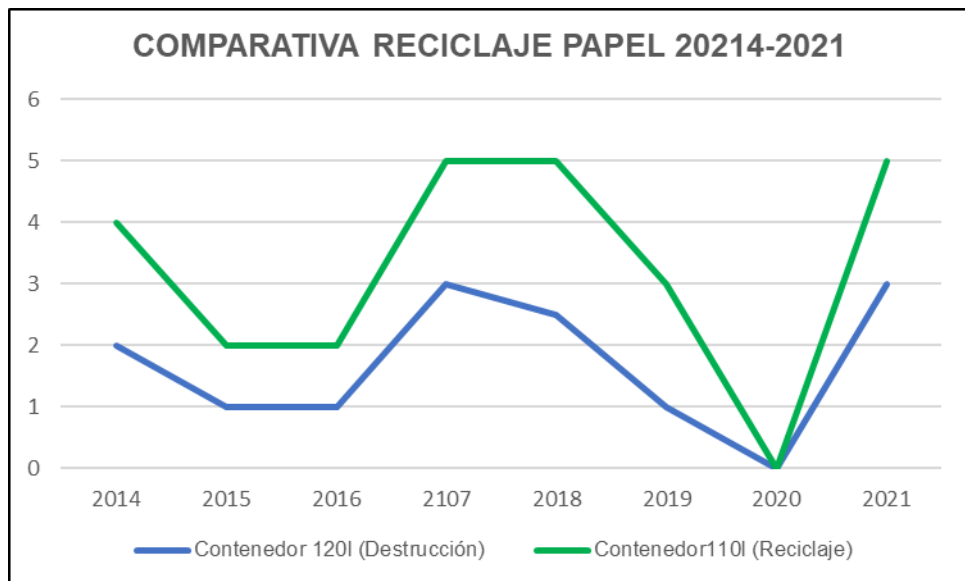


Gráfico 05: Evolución sobre el reciclaje de papel desde el 2014 al 2021.

Como se puede ver en el gráfico de más arriba durante el 2020 no hubo ninguna recogida de papel para reciclar, esto es debido a que desde Marzo/2020 todo el personal se encuentra teletrabajando, con lo que no existe el gasto de papel, ni el reciclaje.

Sin embargo, obviando el dato de este 2020 que es anómalo, en el 2021 ha habido mucho reciclaje de papel y ha aumentado hasta datos más altos del año 2017, para ambos reciclajes. El incremento ha sido muy significativo.

Para poder llegar a una conclusión, respecto a esto, se deberá realizar seguimiento a la compra de papel en la empresa;

COMPRA PAPEL				
FECHA	PAQUETES	Folios por paquete	Total	Observaciones
Hasta 13/12/2021	75	100	7500 folios	Se compra tanto papel ya que se prevé que suba el precio y se ha comprado más por ese motivo.

Tabla 02: Papel comprado durante 2021

Según los datos que se muestran en la tabla de más arriba, en el 2021 se ha comprado más papel de lo habitual estimando un aumento del precio de los folios.

2. Tóner:

Durante 2021 no se ha reciclado ningún tóner.

3. Móviles:

Durante 2021 no se ha llevado a reciclar ningún móvil debido a que no se ha estropeado ningún móvil durante este año en la empresa.

Dato positivo ya que el ciclo de vida de los móviles es alto, de esta manera se genera menos residuo.

4. Equipos:

Los equipos del laboratorio que ya no sirven para la realización de los ensayos se llevan a punto limpio. En el 2021 se han registrado los siguientes equipos reciclados:

EQUIPO	RECICLADO
FAL0469 (batería pequeña)	Llevados a Recirsa por Jhon 21/06/2021
FAL0472 (batería pequeña)	
FAL0041(batería pequeña)	
FAL0523(batería pequeña)	
FAL0219(batería pequeña)	
5 baterías sin código (batería pequeña)	
FAL1145(batería grande)	
4 baterías sin código (batería grande)	

Tabla 03: Equipos reciclados durante 2021.

Durante 2021 se han reciclado 10 baterías pequeñas y 5 batería grande.

Actividades de reciclaje en filiales:

Oficina de Perú:

- En la oficina de Perú tienen instalado un contenedor para reciclar el papel. Sin embargo, no disponen de datos de reciclaje realizado en el 2021.
- Se tiene instalado un contenedor para reciclar el plástico. Sin embargo, no disponen de datos de reciclaje realizado en el 2021.
- Se generan residuos peligrosos como Tóneres de impresora, pilas, fluorescentes, equipos electrónicos fuera de uso, son retirados por entidad autorizada.

Oficina de Brasil:

- Cables y Metálicos se llevan a desguace de chatarra.
- Plásticos se llevan a punto limpio
- Los uniformes y EPIs se donan.

Objetivo:

- Mantener control sobre los consumos eléctricos.
- Dispositivos eléctricos o electrónicos ponerlos en modo ahorro.
- Ampliar el carácter preventivo a los ensayos en campo.
- Reciclar material electrónico informático.
- Realizar seguimiento de reciclaje de tóner, pilas y baterías.
- Los equipos averiados enviarlos a proveedor para que los despiecen.
(Promover más este objetivo)
- Promover la oficina papel 0 para así ahorrar papel e impresiones.
(Promover más este objetivo)
- Seguir en campo las practicas respetuosas que se indican en el plan de gestión ambiental.

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

Grupo de Interés: Empleados.

Diagnóstico: La actividad de la empresa no implica un riesgo relevante para el medio ambiente; no obstante, se intenta aplicar medidas de consumo responsable.

Acción:

- Se practica la política de No Impresión. (Solo lo estrictamente necesario)
- Se reciclan los consumibles.
- La relación con los clientes e intercambios de documentación con los mismos es por medios electrónicos.
- Se ha implantado el sistema de gestión según ISO 14001 de Medio Ambiente.

Seguimiento:

No se ha realizado medición de las acciones anteriormente descritas ya que están siempre implantadas.

Objetivo:

-Selección de proveedores con criterios ambientales [Se mantiene el mismo objetivo que el año anterior ya que no se ha realizado.](#)

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

Grupo de Interés: Empleados.

Diagnóstico: Debido a la actividad de la empresa no se han identificado riesgos, sin embargo, se favorece el uso y desarrollo de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Acción:

- Se recomienda el uso de formato electrónico.
- El expediente de personal: CV, Título académico y de cursos de formación, formación interna. Todo el expediente se guarda en formato digital.
- Se favorece el uso de certificados y firma electrónicos.

Seguimiento:

Se ha conseguido que no haya almacenaje en papel (sólo lo indispensable y exigido por la legislación) de:

- Ofertas.
- Informes.
- Expedientes de personal.
- Documentos de Sistema de Gestión de Q.

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

Grupo de Interés: Empleados.

Diagnostico: No se conocen riesgos con los clientes y proveedores con los que se trabaja.

Acción:

- No se aceptan servicios o contratos con los clientes, proveedores o empleados que no cumplan estrictamente la legislación.
- No se aceptan ni emiten regalos.

Seguimiento:

- No se ha recibido ninguna denuncia referente a estos asuntos.
- Se ha actualizado el procedimiento PG07 para generar un documento de principios y pautas.
 - Se ha comunicado a todo el personal la existencia de este documento.
 - El documento se ha incluido en ofertas y licitaciones.

Objetivo:

El documento se encuentra de forma pública en el servidor para acceso de lectura a todo el personal. Objetivo que todo el personal conozca los principios y pautas que incluye este documento.

4. Revisión Objetivos Definidos para 2020

En la siguiente tabla se muestra un resumen del seguimiento de los objetivos que se definieron durante el 2020:

OBJETIVO	ÁREA	PRINCIPIO	SEGUIMIENTO																		
Declarar los valores de la empresa respecto a los principios del Pacto Mundial en la Web de la empresa, incluirlos en presentaciones comerciales, trípticos comerciales u ofertas a través de su condición de ser firmantes del pacto mundial.	DERECHOS HUMANOS	Principio 1	Se incluye en algunas licitaciones y ofertas la declaración de que Barlovento es firmante del Pacto Mundial, pero no se ha incluido en la web, ni en presentaciones comerciales. El objetivo se mantiene para el año 2022																		
Selección de proveedores en función de Políticas de Compras. Actualmente existe selección de proveedores en función de criterios de Calidad y de Prevención cuando el trabajo tiene riesgo.		Principio 2	Este objetivo se encuentra presente siempre. El objetivo se mantiene para el año 2022																		
Dado que se ha observado que no existe discriminación a la hora de contratar entre hombres y mujeres, el objetivo para poder realizar un seguimiento a la no discriminación en este caso será ver en que puestos de mando o responsabilidad hay hombre y mujeres. Nuevo objetivo de seguimiento para el 2020.	NORMAS LABORALES	Principio 6	En Barlovento: De 8 puestos, 3 los ocupan mujeres y 5 hombres. <table><tr><th>Total</th><th>Mujeres</th><th>Hombres</th></tr><tr><td>8</td><td>3</td><td>5</td></tr><tr><td>Conclusión</td><td>38%</td><td>62%</td></tr></table> Las filiales: De 4 puestos, 1 los ocupan mujeres y 3 hombres <table><tr><th>Total</th><th>Mujeres</th><th>Hombres</th></tr><tr><td>4</td><td>1</td><td>3</td></tr><tr><td>Conclusión</td><td>25%</td><td>75%</td></tr></table>	Total	Mujeres	Hombres	8	3	5	Conclusión	38%	62%	Total	Mujeres	Hombres	4	1	3	Conclusión	25%	75%
Total	Mujeres	Hombres																			
8	3	5																			
Conclusión	38%	62%																			
Total	Mujeres	Hombres																			
4	1	3																			
Conclusión	25%	75%																			

Barlovento Recursos Naturales S.L.

C/Pintor Sorolla Nº
26007 Logroño (La Rioja)
TLF: 941 28 73 47

<p>Mantener control sobre los consumos eléctricos.</p> <p>Dispositivos eléctricos o electrónicos ponerlos en modo ahorro.</p> <p>Ampliar el carácter preventivo a los ensayos en campo.</p> <p>Reciclar material electrónico informático.</p> <p>Realizar seguimiento de reciclaje de tóner, pilas y baterías.</p> <p>Conocer papel comprado para poder comprobar cuando se recicla</p> <p>Los equipos averiados enviarlos a proveedor para que los despiecen. (Promover más este objetivo)</p> <p>Promover la oficina papel 0 para así ahorrar papel e impresiones. (Promover más este objetivo)</p> <p>Seguir en campo las practicas respetuosas que se indican en el plan de gestión ambiental.</p>	MEDIO AMBIENTE	Principio 7	<p>Se ha realizado seguimiento de;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Papel reciclado • Papel comprado • Equipos reciclados • Móviles reciclados • Reciclaje de tóner
Selección de proveedores con planes de gestión ambiental.		Principio 8	Se ha implantado el sistema de gestión de medio ambiente según ISO 14001. Se cualifica a los proveedores con criterios de MA.
El documento se encuentra de forma pública en el servidor para acceso de lectura a todo el personal.		Principio 10	El documento se ha comunicado a todo el personal y además se ha incluido en alguna oferta y licitación.

Objetivo que todo el personal conozca los principios y pautas que incluye este documento.			
---	--	--	--

Tabla 04: Revisión de objetivos de 2021

5. Definición Objetivos 2022

OBJETIVO	ÁREA	PRINCIPIO
Declarar los valores de la empresa respecto a los principios del Pacto Mundial en la Web de la empresa, incluirlos en presentaciones comerciales, trípticos comerciales u ofertas a través de su condición de ser firmantes del pacto mundial.	DERECHOS HUMANOS	Principio 1
Selección de proveedores en función de Políticas de Compras. Actualmente existe selección de proveedores en función de criterios de Calidad y de Prevención cuando el trabajo tiene riesgo.		Principio 2
Cualificar a proveedor con criterios de Calidad, Prevención y Medio Ambiente. (Nuevo Objetivo)		
Para poder realizar un análisis de si existe discriminación a la hora de contratar entre hombres y mujeres, se realiza análisis de contratos y análisis de puestos de mando. Incluyendo filiales.	NORMAS LABORALES	Principio 6
Mantener control sobre los consumos eléctricos. Dispositivos eléctricos o electrónicos ponerlos en modo ahorro. Ampliar el carácter preventivo a los ensayos en campo. Reciclar material electrónico informático. Realizar seguimiento de reciclaje de tóner, pilas y baterías. Conocer papel comprado para poder comprobar cuando se recicla Los equipos averiados enviarlos a proveedor para que los despiecen. (Promover más este objetivo) Promover la oficina papel 0 para así ahorrar papel e impresiones. (Promover más este objetivo) Seguir en campo las practicas respetuosas que se indican en el plan de gestión ambiental.	MEDIO AMBIENTE	Principio 7

Mantener control de lo reciclado en las filiales.		
Selección de proveedores con criterio ambiental.		Principio 8
El documento se encuentra de forma pública en el servidor para acceso de lectura a todo el personal. Objetivo que todo el personal conozca los principios y pautas que incluye este documento.		Principio 10

Tabla05: Objetivos propuestos para 2022

INFORME DE SEGUIMIENTO 2021

La siguiente memoria ha sido elaborada por el departamento de Calidad, personal cualificado y en constante formación para poder elaborar memorias cada vez de mejor calidad y mayor exigencia.

Por último, el departamento ha colaborado estrechamente con diferentes departamentos de la empresa para mostrar datos rigurosos.

Además, se ha colaborado con la dirección de la empresa en la elaboración de este documento, ya que se encuentra concienciada respecto al interés de aplicar estas políticas en la empresa.

Atentamente;

Departamento de Calidad