

INFORME DE PROGRESO 2021



DERECHOS HUMANOS



NORMAS LABORALES



MEDIO AMBIENTE



ANTICORRUPCIÓN



Soluciones de Calidad y Productividad, s.l.

ÍNDICE DE CONTENIDOS DEL INFORME DE PROGRESO

<i>CARTA DE RENOVACION DE COMPROMISO</i>	<i>2</i>
<i>EMPRESA.....</i>	<i>4</i>
<i>ORGANIZACIÓN Y ESTRATEGIA DE LA EMPRESA</i>	<i>7</i>
<i>SISTEMÁTICA DE TRABAJO</i>	<i>11</i>
<i>PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL</i>	<i>13</i>
Principio 1.....	14
Principio 2.....	19
Principio 3.....	22
Principio 4.....	24
Principio 5.....	27
Principio 6.....	29
Principio 7	33
Principio 8.....	35
Principio 9.....	38
Principio 10.....	40
<i>RESUMEN DE RESULTADOS 2021.....</i>	<i>43</i>
<i>POLITICAS SOLUCIONES DE CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD, S.L.</i>	<i>47</i>
<i>Política de Calidad y Medioambiente.....</i>	<i>48</i>
<i>Política de Compras.....</i>	<i>52</i>
<i>Política de Blanqueo de Capitales</i>	<i>55</i>
<i>Política_ Código ético deontología.....</i>	<i>57</i>
<i>Política en Derechos humanos</i>	<i>60</i>

CARTA DE RENOVACION DE COMPROMISO

PALMARES CONSULTING
Ingénieur en Conseil
Tél : 06.83.37.17.91

EMPRESA

Empresa

Soluciones de Calidad y Productividad S.L..

Marca Comercial



Actividad

Servicios profesionales a terceros

Naturaleza jurídica

Sociedad Limitada

Localización



Dirección: C/ Ruperto Chapí, 43

Dirección web: www.pascualpalomares.com

Gerente: Pascual Palomares Miralles

Datos de la empresa

Empleados

4

Volumen de negocio 2021 en miles de euros

250

Grupos de interés para la empresa	CRITERIOS DE SELECCIÓN
Proveedores	Nos ofrecen un apoyo acorde a nuestras necesidades que son muy específicas por el tipo de actividad que desarrollamos. Colaboramos de manera estrecha con empresas de manera que una confianza en ambas direcciones es muy importante.
Clientes	Nuestros clientes buscan una elevada especialización y sobre todo un servicio adaptado a sus necesidades en cada momento y situación.
Empleados	Es un activo vital para la empresa que requiere de una elevada especialización y trato con el cliente para lo que se pretende que se alcance una gran implicación
Otros	No se han identificado otros grupos de interés

INFORME DE PROGRESO	
Fecha de adhesión	23-02-2012
Alcance del informe	El alcance de este informe de progreso cubre toda la actividad de la empresa: " <i>Consultoría técnica, gestión de calidad y gestión medioambiental a empresas</i> " no existiendo limitaciones
Medios de difusión	La página web de la empresa es el medio más adecuado para la difusión de este informe, pero actualmente se encuentra en proceso de actualización.
Periodo cubierto por el informe	2021
Periodicidad del informe	Anual

ORGANIZACIÓN Y ESTRATEGIA DE LA EMPRESA

Organigrama de la empresa.

La Organización de la empresa está establecida sobre la base de 4 pilares:

- **Dirección.** Define la estrategia de la empresa, así como sus objetivos a medio y largo plazo.

- **Responsable de Administración.** Dirige el departamento financiero, compras, RR.HH.

- **Responsable de Consultoría.** Dirige el proceso de consultoría de un cliente.

- **Responsable de la Gestión Comercial.** Define la estrategia frente a clientes.

El organigrama funcional de la empresa queda representado del siguiente modo:



Soluciones de Calidad y Productividad, s.l.

ORGANIGRAMA FUNCIONAL



Pascual Palomares Miralles.
Gerente




 PALOMARES CONSULTORES
 Subvenciones y Servicios para la Gestión Empresarial
 Tlf: 901 078 111
 GERENTE

Metodología de incorporación de las sugerencias de los Grupos de interés

Para la incorporación de las sugerencias se emplean los siguientes mecanismos dependiendo de su procedencia siendo:

Cientes.

o Estrecho contacto y continuo con el cliente que genera un trato personalizado que permite conocer de primera mano las sugerencias y detectar necesidades. Esto conduce a definir las necesidades de los mismos.

Proveedores.

o Proveedores cercanos con un trato continuo y personal nos permite poder conocer sus sugerencias y estudiar su incorporación.
 o Procedimiento de control de proveedores ha permitido establecer un mecanismo de comunicación con éstos dirigido en ambos sentidos estableciendo además un mecanismo de evaluación de su actividad.

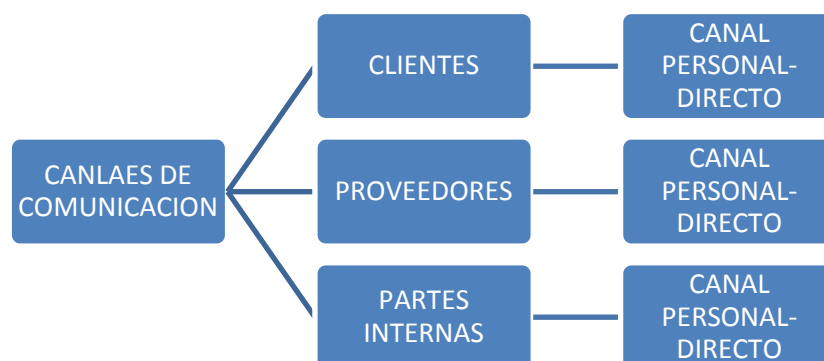
Internas. El último colectivo es el de los empleados, las sugerencias u observaciones de este colectivo son tratadas de manera continua a medida que bien este colectivo aporta o la Dirección de la empresa detecta. Se realiza mediante dos vías:

- o Reuniones periódicas del personal en las que se tratan todos los aspectos relacionados con el trabajo diario, así como cualquier sugerencia respecto al desempeño del mismo.
- o Comunicación directa con el mando superior al que realiza la sugerencia

Cualquier persona de la organización en contacto con proveedores y clientes transmite la a dirección y el resto de personal las sugerencias que le transmiten o cualquier aspecto relacionado.

Canales de comunicación con los Grupos de interés

Los canales de comunicación con los grupos de interés establecidos son:



Los canales de comunicación son directos para todos los grupos de interés. En el caso de reclamaciones de cualquier ámbito incluida la vulneración de los derechos humanos. Cada grupo de interés contacta directamente con la máxima autoridad de la empresa con quien tiene un contacto.

Contribución al desarrollo local

A través de los proyectos que llevamos a cabo en el campo de la consultoría pretendemos contribuir al desarrollo local a través de:

- ☒ Conseguir un mayor crecimiento de las empresas lo que permite generar riqueza en la región
- ☒ A través del crecimiento contribuir a la creación de empleo
- ☒ Permitir el contacto entre diferentes empresas y entornos de trabajo para establecer sinergias

Control del progreso de la implantación de los 10 principios

Definición:

A través de un conjunto de indicadores establecidos la Dirección revisa el progreso en la implantación y seguimiento de indicadores y objetivos proponiendo acciones para poder alcanzarlos.

Análisis:

A través de las reuniones que se realizan de manera periódica donde se revisan todos los aspectos del sistema de gestión, se incluyen además en estas revisiones el seguimiento de la implantación de los 10 principios en la empresa así como el seguimiento e implantación de acciones, sugerencias, comentarios, etc..

Seguimiento:

Los responsables de cada departamento tienen asignadas las funciones de seguimiento que transmiten al personal a su cargo. Asimismo, cada responsable es encargado de poner en marcha acciones, recopilar datos e información y mantener este sistema.

SISTEMÁTICA DE TRABAJO



ANÁLISIS

Los indicadores de diagnóstico permiten realizar un análisis de los grupos de interés acerca de la empresa y el análisis de los riesgos que corre en los temas relacionados con los 10 Principios. De esta forma se permiten conocer qué políticas, acciones y seguimiento debe hacerse por cada Principio y qué objetivos debe marcarse.



POLÍTICAS

Documentos formales plasmados por escrito que definen los valores, herramientas y mecanismos de prevención y control de los riesgos detectados en el diagnóstico. De esta forma se regula la comunicación y las relaciones entre la empresa y sus grupos de interés.



ACCIONES

Una vez formalizadas las políticas necesarias, las acciones nos servirán para instrumentalizarlas. Las acciones ayudarán a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.



EVALUACION Y CONTROL

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporciona las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL



Principio 1

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



ANALISIS

Soluciones de Calidad y Productividad, S.L. ha realizado un diagnóstico en el cual se han evaluado los factores de riesgos en Derechos Humanos.

Los "riesgos" identificados en relación con este principio han sido:

- El primer grupo de interés, los clientes, presenta dos riesgos la insatisfacción con el servicio y la falta de comunicación/información.
- Para los empleados también la comunicación puede ser un riesgo y la falta de formación debido a que se trata de un trabajo muy específico sin un patrón determinado y que cambia constantemente de criterios de evaluación. El impacto de la entidad en este riesgo sería el incremento de accidentes laborales.
- En el caso de los proveedores con los que trabajamos el principal riesgo es la comunicación.

Para velar por el cumplimiento de la legislación laboral y prevención de riesgos y, por extensión, por los Derechos Humanos Fundamentales, contamos con servicios contratados a especialistas en cada materia:

- ⇒ Asesoría financiera y laboral que permite asegurar que los derechos de los trabajadores se conocen y se cumplen, así como se gestionan ante la administración correspondiente
- ⇒ Mutua de accidentes laborales y enfermedades profesionales y servicio de prevención de riesgos laborales permite poder determinar y poner medidas para reducir los riesgos laborales asociados al puesto de trabajo.

Los objetivos propuestos para el siguiente ejercicio se centran en:

- ⇒ Mejorar la capacitación de los trabajadores para incrementar su plurifuncionalidad en función de sus capacidades formativas.
- ⇒ Determinar necesidades concretas de los trabajadores para mejorar sus capacidades y en función de ello planificar su formación práctica.
- ⇒ Evaluar la eficacia de los canales de comunicación actuales a través de un contacto directo con los empleados. Realizar una encuesta para medir la satisfacción y conocimiento de empleados en diferentes aspectos.
- ⇒ Realizar informes comerciales para valorar la satisfacción de clientes (comunicación directa con los clientes) en función de las valoraciones de los empleados.



POLITICAS

Soluciones de Calidad y Productividad, S.L. ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de la empresa

Las "políticas" desarrolladas en relación a este principio se centran en:

- Política de calidad y Medioambiente que cubre los aspectos de la gestión de calidad y el compromiso de protección ambiental.
- Principios/ compromiso con los colectivos; proveedores, clientes, empleados
- Código deontológico para el desempeño de nuestro trabajo hacia el cliente
- Código ético o de conducta para todos nuestros empleados
- Política de compras
- Política de blanqueo de capitales y lucha contra la corrupción
- Política en Derechos Humanos.

Los objetivos propuestos para el siguiente ejercicio se centran en:

En 2014 se definió la política concreta en Derechos Humanos y en 2015 se extendió al personal mediante una formación y comunicación. Se les hizo partícipe solicitándoles una implicación en la misma.

Para 2022 se pretende:

- ⇒ Elaborar una política conjunta que cubra todos los aspectos de cada una de las políticas que tiene la empresa
- ⇒ Publicarla en la web de la empresa que actualmente está en construcción para hacerla más interactiva.
- ⇒ Evaluar el conocimiento por parte de los trabajadores de las políticas de la empresa
- ⇒ Cuantificar los riesgos más importantes por departamentos



ACCIONES

Soluciones de Calidad y Productividad, S.L. dispone de una acción concreta. Las "acciones" llevadas a cabo en relación con este principio

Acciones RSE Empleados

1. Formación al personal de nueva incorporación sobre políticas, valores y riesgos asociados a su puesto de trabajo (códigos de conducta):

Fecha: 10/03/2021

Descripción: Comunicación a través de una formación específica en los valores y conducta de la empresa. Compromiso a través de la firma de la política de empresa. Explicación de los protocolos de actuación ante situaciones y posibles riesgos.

Indicadores Cuantitativos:

Porcentaje de nuevos empleados receptores de esta formación respecto a los incorporados = 100% (2 empleados / 2 empleados)

2. Fomento del trabajo de colectivos con dificultades de acceso.

Fecha: 10/03/2021

Descripción: Fomento de las oportunidades a colectivos con dificultades de acceso personal recién titulado sin experiencia. Se pretende adquisición de cualificación y experiencia práctica

Indicadores Cuantitativos:

Porcentaje de empleados nuevos recién licenciados sobre el total de incorporados: (2 trabajadores recién licenciados de 3 nuevos incorporados = 67%)

3. Fomento del trabajo de colectivos con baja cualificación.

Fecha: 20/05/21

Descripción: Incorporación de trabajadores con baja cualificación no especializada en el sector.

Indicadores Cuantitativos:

Porcentaje de empleados con baja cualificación y experiencia a los que se ha proporcionado una formación especializada para mejorar su posicionamiento: (1 trabajadores de 3 nuevos incorporados = 33%)

4. Compatibilización de todo el personal de la vida familiar y laboral.

Fecha: 10/02/2021

Descripción: Adaptación del horario laboral de todos los trabajadores, sin considerar cargas familiares, para una mejor compatibilización de la vida laboral y familiar.

Indicadores Cuantitativos:

Porcentaje de trabajadores que se han acogido a esta opción: 100%

5. Compatibilización de todo el personal a la situación derivada de la pandemia COVID19.

Fecha: 05/01/2021

Descripción: Adaptación del horario laboral, tipo de trabajo (presencial o teletrabajo) así como de la jornada a la situación que se fuera derivando de la pandemia COVID19.

Indicadores Cuantitativos:

Porcentaje de trabajadores que se han acogido a esta opción: 100% y porcentaje de trabajadores a los que se le ha ofrecido esta alternativa en función de su situación personal y familiar 100%

Acciones RSE Clientes

6. Identificar cuáles de los nuevos proveedores y socios comerciales tienen el mayor riesgo de impactos negativos.

Fecha: 10/03/2021

Descripción: Promover la transparencia en clientes en temas de Derechos Humanos

Indicadores cuantitativos:

Número de nuevos proveedores susceptibles de riesgo en materia de derechos Humanos =0

7. Cumplimiento de la legislación en materia de Derechos Humanos.

Fecha: 18/05/2021

Descripción: Detección de incumplimientos en clientes en materia de derechos humanos.

Indicadores cuantitativos:

Número de incumplimientos detectados: 0

Acciones RSE Proveedores

8. Cumplimiento de la legislación en materia de Derechos Humanos.

Fecha: 18/05/2021

Descripción: Detección de incumplimientos en proveedores en materia de derechos humanos.

Indicadores cuantitativos:

Número de incumplimientos detectados: 0



EVALUACION Y CONTROL

Soluciones de Calidad y Productividad, S.L. no dispone de mecanismos directos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos. Esto es debido a que este aspecto no constituye un riesgo para la empresa.

A pesar de ello como indicadores cuantitativos de control se podrían establecer:

- ⇒ % de empleados firmado el código deontológico = 100%
- ⇒ % de empleados informado sobre principios éticos = 100%
- ⇒ % de sanciones por incumplimiento normas laborales por la empresa= 0%
- ⇒ % de sanciones por incumplimiento normas laborales por proveedores= 0%
- ⇒ % de sanciones por incumplimiento normas laborales por clientes= 0%

Los objetivos para el 2022:

- ⇒ Desarrollar un documento que refleje por escrito las normas y prácticas de la empresa y en ese mismo los requisitos de los proveedores y clientes en materia de normas de derechos humanos así como la obligatoriedad de informarnos ante un incumplimiento.
- ⇒ Evaluar anualmente a los proveedores y clientes en materia de derechos humanos



Principio 2

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



ANALISIS

Soluciones de Calidad y Productividad, S.L. 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.

Todos nuestros empleados están contratados directamente por la empresa y, por tanto, bajo su propia responsabilidad de contratación según lo estipulado por la Ley, por lo que no hay peligro de situaciones irregulares que podrían venir derivadas por una subcontratación de servicios, por ejemplo.

Según lo establecido en el sistema de gestión de la empresa, se realiza una evaluación de los proveedores anualmente, siendo la mayor parte de ellos locales lo que unido a una estrecha y duradera colaboración nos permite poder conocer que cumplen con los principios de derechos humanos. En la evaluación no se ha detectado incumplimientos.

La herramienta empleada en la evaluación de proveedores se encuentra definido en el procedimiento PS-5 Evaluación de proveedores, se lleva a cabo una evaluación inicial donde se evalúa su sistema de trabajo, etc... y si se acepta posteriormente se evalúa anualmente. A través de un cuestionario que es cumplimentado por la persona responsable de compras, así como por visitas a los mismos podemos conocer toda su sistemática y evaluarlos. Los proveedores y subcontratas actuales son locales debido a nuestro ámbito de actividad y necesidades por lo que nos es más fácil controlar este principio y asegurar su cumplimiento.

Todos los proveedores/subcontratas que trabajen con la empresa deben de cumplir todo lo relativo a los Derechos Humanos.



POLITICAS

Soluciones de Calidad y Productividad, S.L. dispone de una política de compras por escrito/ utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS

Se dispone de una política de compras y de un procedimiento que contempla:

- selección de proveedores (a través de criterios de selección y evaluación inicial)
- evaluación periódica de proveedores que permite poder evaluar su comportamiento y de este modo trabajar con ellos.
- apertura de no conformidades a los mismos y mecanismos de evaluación.
- Proveedores locales de proximidad con una larga experiencia y trayectoria

Los objetivos identificados para 2021:

- ⇒ Mayor conocimiento de los proveedores en materia de cumplimiento de Derechos Humanos. Debido a su cercanía se puede realizar previamente a la contratación, un profundo conocimiento del mismo a través de visitas o entrevistas.
- ⇒ Identificar en el colectivo de clientes aquellos mas vulnerables a este principio.



ACCIONES

Soluciones de Calidad y Productividad, S.L. dispone de una acción concreta en relación a este principio. Las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio se centran en:

Acciones RSE Proveedores

1. Evaluación de proveedores a través de la evaluación de vulneración de derechos humanos y de trabajo infantil.

Fecha: 20/05/21

Descripción: identificar proveedores con posibles riesgos relativos a la vulneración de derechos humanos y trabajo infantil

Indicadores Cuantitativos:

Número de proveedores analizados 100% y con afección o riesgo de trabajo infantil: 0%

Los objetivos para el 2022: Extender este principio a través de la cadena de valor.
En el procedimiento de compras definir criterios de selección de proveedores de manera que se cumpla este principio y que extiendan este principio a su vez a sus clientes y proveedores



EVALUACION Y CONTROL

Porcentaje de proveedores locales: 100%

Porcentaje de proveedores sancionados por la inspección de trabajo en relación a aspectos de trabajo infantil o condiciones laborales: 0%

Porcentaje de clientes sancionados: 0%

Mecanismos de evaluación:

Para la evaluación de proveedores se recurre a varias vías, contacto directo con proveedores por parte del departamento de compras o a través de un formulario de evaluación anual.

Para la homologación se solicitan certificados acreditativos.

Se emplean proveedores locales de proximidad para poder contribuir a la reducción de emisiones de CO2

Objetivos 2022: extender este principio a proveedores y clientes.

Objetivos para el 2022 se puede revisar el formulario de evaluación de proveedores y definir cuestiones para conocer si tienen acciones encaminadas a los derechos humanos y al trabajo infantil.

Objetivos para el 2022 Respecto a clientes, al evaluar el nivel de satisfacción incorporar cuestiones para conocer si tienen acciones encaminadas al principio sobre los derechos humanos y al trabajo infantil



Principio 3

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



ANALISIS

No existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Soluciones de Calidad y Productividad, S.L. no dispone de este tipo de riesgos. La comunicación y transparencia con el empleado es total que permite poder eliminar este riesgo. A través de reuniones periódicas colectivas y/o individuales se fomenta la comunicación y transparencia.

Todos los trabajadores de la empresa se encuentran cubiertos tanto de los Estatutos de los Trabajadores como del Convenio del sector. Todos y cada uno de los empleados tiene el derecho y la libertad de afiliarse a un sindicato, cualquiera que sea.

El diálogo entre las partes es muy fluido, con reuniones periódicas, gracias al reducido tamaño de la empresa.

Se cumple con lo establecido en la legislación vigente aplicable, así como con los convenios aplicables al puesto de trabajo desempeñado. Durante el 2021 este principio sigue sin ser un riesgo para la empresa además que, porque no lo era, porque no se han presentado situaciones que pudieran hacer que fuera un riesgo.

Los objetivos para 2022 se basan en mantener este principio sin riesgos para la empresa teniendo en cuenta la incorporación de nuevo personal.



POLITICAS

Soluciones de Calidad y Productividad, S.L. dispone de una política de consulta por escrito que trata con los empleados los temas importantes

La empresa dispone de una política y códigos, así como convenios colectivos que son comunicados al personal siendo consciente de ello. El empleado dispone de una comunicación directa con los órganos directivos para la resolución de estos aspectos.

Los objetivos para 2022: Sería aconsejable que se pudiera medir el grado de conocimiento por parte de los nuevos empleados de aspectos como convenio colectivo, libertad de afiliación etc..



ACCIONES

Soluciones de Calidad y Productividad, S.L. dispone de una acción concreta. Las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio se centran en:

Acciones RSE Empleados

1. Evaluación de la eficacia de los mecanismos de comunicación empleados por los trabajadores.

Fecha: 23/06/21

Descripción: Mecanismos de comunicación empleados por los trabajadores.

Indicadores Cuantitativos:

Porcentaje de trabajadores que emplearon el mecanismo de comunicación directo con el responsable respecto al total: 100%.

Efectividad del conocimiento de los medios de comunicación = 100%

Los objetivos para 2022 se basan en Mantener estos indicadores ya que han demostrado su eficacia.



EVALUACION Y CONTROL

Soluciones de Calidad y Productividad, S.L. Dispone 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

La empresa dispone de reuniones personalizadas con los empleados y en todo momento es consciente de las preocupaciones e inquietudes y necesidades de estos.

Mediante las reuniones conjuntas cada uno expone sus posturas, críticas y sugerencias que se analizan y valoran antes de su puesta en marcha.

Durante este año 2021 se han llevado a cabo muchas reuniones donde se han expuesto diferentes aspectos de interés entre los empleados. Debido a la situación provocada por la pandemia COVID19 se tuvieron que realizar acciones que permitieran poder conseguir mantener la actividad y adecuarlas a las situaciones personales y a los cambios que se producían de manera diaria.

El objetivo para este indicador para 2022: Hacer partícipes a los trabajadores y proponer mejoras por parte de ellos.



Principio 4

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



ANALISIS

El trabajo forzoso o bajo coacción no es un factor de riesgo en la empresa debido al tipo de actividad a la que se dedica.

La actividad desarrollada por ***Soluciones de Calidad y Productividad, S.L.*** no supone en ningún caso la posibilidad de realizar trabajo forzoso ni tampoco bajo coacción.

Desde 2013 hasta ahora se han producido situaciones que han hecho que se implanten medidas de conciliación. Estas situaciones han sido variadas dependiendo del trabajador pudiéndose destacar:

- Mujeres embarazas o con hijos menores a su cargo.
- Personas con necesidades médicas que requieren disponer de un horario más flexible.
- Personas con necesidad de desarrollo de una carrera profesional y personal.
- Resto de colectivo
- Situaciones provocadas por el COVID19

En 2021 este horario se ha ido ampliando a diferentes situaciones debido a que las necesidades del personal cambian, necesidades de formación, conciliación de diferentes actividades, etc...También la pandemia provocada que se tuviera que adaptar el trabajo a la casuística de cada persona.

En 2021 se implantaron diferentes horarios acordados con los trabajadores para poder continuar con la actividad, la situación de pandemia y conseguir una conciliación los 3 pilares básicos.

Para 2022 se establece como objetivo evaluar la satisfacción con el horario actual de trabajo en el que se ha reducido una hora y las medidas adoptadas.



POLITICAS

Soluciones de Calidad y Productividad, S.L. dispone de una política clara y por escrito y existe un acuerdo en firme en el que se determinan las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales. Los trabajadores disponen de esta información previamente a desempeñar su trabajo. Se le entrega copia de su contrato laboral.

Además, cualquier duda o consulta dispone de cauces directos para su resolución. En el convenio colectivo aparecen detalladas las horas de trabajo. No se dispone de sanciones ni hechos relacionados con este aspecto.

Todos los trabajadores disponen de su contrato laboral en vigor desde su entrada en la empresa y son conocedores de las condiciones.

Para 2022 se podría incluir estos detalles en la política de la empresa.



ACCIONES

Soluciones de Calidad y Productividad, S.L. dispone la entidad de una acción concreta.

Acciones RSE Empleados

1. Evaluar el ambiente de trabajo y los cambios realizados en el horario

Fecha: 20/09/21

Descripción: conocer la satisfacción de los empleados respecto al clima laboral y los horarios de trabajo.

Indicadores Cuantitativos:

Porcentaje de empleados sobre el total que se ha evaluado: 100%

2. Formación sobre la coacción en el lugar de trabajo.

Fecha: 20/10/2021

Descripción: Conocimiento de los trabajadores de como identificar y abordar situaciones de coacción

Indicadores Cuantitativos:

Porcentaje de empleados que ha recibido formación: 100%

Objetivos 2022:

1. Realizar acciones para promover la salud en los trabajadores: aspectos de nutrición. Incorporar estos aspectos en la formación que se realiza sobre prevención de riesgos laborales que debido a que se trata de un trabajo sedentario
2. Formación en aspectos de coacción y clima laboral, detección y mecanismos de actualización.



EVALUACION Y CONTROL

Soluciones de Calidad y Productividad, S.L. dispone de mecanismos de control que garantizan el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales.

<i>Acciones RSE Empleados</i>

Valorar el conocimiento de los trabajadores de la actuación ante una situación de acoso o coacción.

Indicadores: Conocimiento por parte de los empleados de los mecanismos de actuación ante una situación de acoso o coacción.

Porcentaje de empleados sobre el total:100%

Objetivos 2022: realizar una encuesta al personal sobre el clima laboral con aspectos concretos y un detalle con aportación de mejoras.



Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



ANALISIS

El trabajo infantil no es un factor de riesgo para **Soluciones de Calidad y Productividad, S.L.**, dado el tipo de actividad a la que se dedica. En España y en toda la UE el trabajo infantil está totalmente prohibido y erradicado. La legislación es muy rígida al respecto y la sociedad misma rechaza este tipo de explotación.

Debido al tipo de trabajo desempeñado por la empresa no existe este tipo de riesgo puesto que para el trabajo se requiere de una cualificación especializada donde un niño no tiene cabida en el mismo.

Como objetivo para 2022 se propone mantener en la empresa que la probabilidad de riesgo sea 0% en el trabajo infantil.



POLITICAS

Soluciones de Calidad y Productividad, S.L. dispone de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil, "Política en Derechos Humanos".



ACCIONES

Soluciones de Calidad y Productividad, S.L. no dispone la entidad de una acción concreta. Las acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio son:

<i>Acciones RSE Empleados</i>

1. Acciones de formación y sensibilización sobre el trabajo infantil y su cadena de valor

Proyecto 1

Fecha: 29/07/21

Descripción: Formación sobre el trabajo infantil en determinados sectores de producción sobre todo a nivel internacional. Evaluación de cómo aplicar este criterio a la hora de comprar productos.

Indicadores Cuantitativos:

Número de empleados sobre el total que han recibido dichas sesiones: 100%

Como objetivos para 2022 se plantea si los trabajadores evalúan este riesgo a la hora de comprar productos, si conocer las cadenas de proveedores y su compromiso en el trabajo infantil.



Principio 6

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



ANALISIS

Soluciones de Calidad y Productividad, S.L. ha realizado un diagnóstico en el cual se han evaluado los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción.

La empresa tiene un riesgo bajo en este aspecto ya que la contratación de personal se realiza por medios objetivos y siguiendo los criterios de eficiencia y eficacia. Se dispone de un procedimiento en el que se definen los requisitos por puesto de trabajo, la selección y evaluación del personal basado en sus competencias, formación, experiencia y habilidades, en ningún momento se realiza una discriminación por raza, sexo o cualquier otro motivo. Para una nueva incorporación se realiza una prueba escrita y se selecciona la mejor realizada. Asimismo, se incorpora a personal sin experiencia al que se cualifica.

Cuando la empresa solicita u oferta un puesto de trabajo únicamente indica cualificación necesaria y aptitudes, no se hace mención a otros aspectos ya que no son relevantes.

Composición de la plantilla.

Prácticamente la totalidad de la plantilla es local, tomándose como local un radio de 50 Km.

La empresa opera en un sector donde no predominan profesionales de algún sexo, no es predominante el sexo masculino. Dentro de la plantilla la distribución de hombres y mujeres sigue una proporción donde predominan las mujeres.

- En la actualidad el 90% de la plantilla son mujeres ocupando todas ellas puestos cualificados y de responsabilidad
- El 30% del personal contratado se encuentra por encima de 35 años e inferior a 45 años
- El 60% de los empleados está por debajo de los 40 años siendo para ellos su primer empleo
- El 95% de los empleados dispone de un contrato indefinido.
- El 100% del personal ha pasado adecuadamente la prueba escrita inicial.

Los objetivos se mantienen en un puesto estable y cualificado

Para 2022 el objetivo que se plantea es continuar con las políticas de empresa que permitan un riesgo y ocurrencia de 0 relacionado con prácticas discriminatorias.



POLITICAS

Soluciones de Calidad y Productividad, S.L. ha formulado políticas por escrito de no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, mujeres, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión.

En la política de Derechos Humanos formulada se incluye este compromiso.

La metodología de selección de personal comprende un análisis del currículum personal de cada uno y se estudia su adecuación al puesto, se realiza una prueba de conocimientos y a pesar de no superarla se le puede contratar. Siempre se realiza su contratación en función de una valoración de su capacidad no se realiza discriminación a demandantes de primer empleo.

Para 2022 se plantea como objetivo en la política de empresa hacer mención a la no discriminación o definiendo criterios de contratación o selección de personal.



ACCIONES

Soluciones de Calidad y Productividad, S.L. dispone de una acción concreta en relación a este principio, durante el ejercicio.

Las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio:

<i>Acciones RSE Empleados</i>

1. Continuar con la incorporación de personal en prácticas y sin experiencia laboral.

Fecha:10/03/21

Descripción: Durante el 2021 en esta acción se ha llevado a cabo la inserción laboral de personal recién licenciado sin experiencia laboral y personal en prácticas durante sus estudios. Se le ha asignado un tutor y con ello la formación en diferentes áreas.

Indicadores Cuantitativos:

Porcentaje de personal incorporado con estas características: 3%

2. Formación sobre los principios de igualdad y no discriminación en los que se basa la empresa.

Fecha:10/03/21

Descripción: Formación al personal de nueva incorporación en principios de igualdad y no discriminación

Indicadores Cuantitativos:

Porcentaje de personal de nueva incorporación perceptora de la formación respecto al total: 100%

Para 2022 se plantean los objetivos:

- ⇒ Definir en un documento e incorporar a los procedimientos de la empresa los criterios de contratación de personal.
- ⇒ Analizar y definir si pueden darse riesgos de discriminación en la empresa a través de una colaboración con los empleados.

Soluciones de Calidad y Productividad, S.L. promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos. El acceso a puestos directivos no está limitado por ningún aspecto únicamente por la cualificación formación del personal.

Para 2022 se propone realizar a través de una encuesta una valoración objetiva por parte de los trabajadores si conocen los principios de igualdad en los que se basa la empresa.



EVALUACION Y CONTROL

Composición de los órganos directivos y resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad.

% de directivos frente a empleados	20
% de directivos mujeres	50
% de directivos hombres	50
% de mujeres	90
% de hombres	10
% de mayores de 45 años	15
% de menores de 30 años	20
% de empleados no nacionales	1
% de empleados con contrato fijo	97
% de empleados con contrato temporal	3

Otro de los indicadores de evaluación y control se basa en:

Mantener una igualdad en géneros en el personal

Nº de incidentes de acoso o discriminación

Indicadores Cuantitativos: 0%

Mecanismos con los que se han evaluado los resultados de las prácticas aplicadas con este principio

<i>Proyectos RSE y Acción Social</i>

Descripción: La empresa en el manual y documentación de acogida ha incluido un organigrama funcional donde se reflejan cada puesto de trabajo, los órganos directivos y demás puestos de trabajo.

La publicación de los órganos directivos se realiza a través del organigrama de la empresa. El personal de nueva incorporación es consciente de este organigrama.



Principio 7

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



ANALISIS

Soluciones de Calidad y Productividad, S.L. dispone de una acción concreta llevada a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.

Indicadores de Acciones RSE

1. Disponer de un horario que permita aprovechar más las horas de sol.

Fecha: 30/06/21

Descripción: Se adecua el horario de manera que se pueda aprovechar la luz del sol y reducir el consumo de energía.

Cuantitativos: % de aprovechamiento del horario de luz: 100%

2. Reducir el número de visitas y emplear las comunicaciones vía e-mail o reuniones con plataformas como teams.

Fecha: 03/01/21

Descripción: Debido a la situación provocada por la pandemia, se redujeron las reuniones presenciales. Como el resultado permitió continuar con la actividad, esto ha permitido una reducción en las emisiones debidas a los desplazamientos.

Cuantitativos: % de reuniones realizadas mediante plataformas como el teams: 100%

3. Formación en materia medioambiental específica para el puesto de trabajo adecuado a los impactos que se generan. Conocimiento de los residuos y la gestión de los mismos. Aspectos de consumo y su reducción.

Fecha: 10/07/2021

Descripción: El personal de nueva incorporación ha recibido una formación específica en materia medioambiental relativa a su puesto de trabajo y acorde a los impactos que genera.

Indicadores Cuantitativos: Porcentaje de personal sobre el total receptor de la formación: 100%.

4. Reducción consumo y residuos de papel y tóner.

Fecha: 09/01/2021

Descripción: Acciones específicas a llevar a cabo por la empresa para la reducción de los impactos ambientales más significativos:

- reducción consumo de papel. Las acciones a realizadas han sido:
 - reducción de los documentos impresos y primar el archivo digital

- Las copias necesarias realizadas a doble cara y 4 en 1 hoja.
- Realización de tramitaciones digitales
- Empleo de dos pantallas de trabajo para reducir la necesidad de imprimir documentación y únicamente visualizarla.

Medición: crecimiento del archivo de documentación administrativa.

Indicadores Cuantitativos: % de crecimiento de documentación administrativa en soporte papel
0%

5. Jornada continua de trabajo.

Fecha: 10/01/2021

Descripción: Jornada continua de trabajo para aprovechar la luz natural y reducir desplazamientos de trabajadores, se reduce de 4 a 2 por trabajador los desplazamientos diarios.

Indicadores Cuantitativos: Reducción en el número de desplazamientos por trabajador 50%

Para 2022 se propone:

1. Empleo de proveedores de proximidad (papelerías cercanas, etc..)
2. Optimizar las compras para reducir emisiones en el transporte



EVALUACION Y CONTROL

Como medidas de evaluación se podría analizar es la evaluación de consumos:

- Consumo eléctrico antes y después
- Consumo de gas oil antes y ahora
- Consumo de papel para analizar su reducción de manera cuantitativa.
- Acciones de sensibilización propuestas por los empleados para reducir el impacto.

Los objetivos para 2022 que se pretenden es conseguir una mayor implicación del personal para lo que se solicitará a los trabajadores que propongan acciones.



Principio 8

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



ANALISIS

Soluciones de Calidad y Productividad, S.L. ha identificado los riesgos y responsabilidades de su entidad en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.

La actividad de la empresa es prestación de servicios técnicos lo que no tiene una gran repercusión en el medioambiente. A través de un mapa de riesgos se han identificado los asociados a la empresa para cada proceso.





POLITICAS

Soluciones de Calidad y Productividad, S.L. dispone de una política por escrito integrada 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. También presenta un compromiso de reducir el impacto ambiental

Se dispone de políticas que permiten asegurar un comportamiento medioambiental que se despliega en un manual, procedimientos y registros, así como evaluaciones del desempeño legal. Asimismo, en la política se indica el cumplimiento legal y la mejora continua.

Como medida se propone difundir el comportamiento ambiental de la empresa a trabajadores, proveedores y clientes.



ACCIONES

Soluciones de Calidad y Productividad, S.L. dispone de una acción concreta en relación a este principio, durante el ejercicio.

Las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio:

Indicadores de Acciones RSE

1. Riesgos ambientales y accidentes.

Fecha:10/06/2021

Descripción: Evaluar los accidentes ambientales.

Indicadores Cuantitativos: Accidentes ambientales sucedidos o situaciones de emergencia ambiental: 0%

2. Objetivo de reducción de impactos: energía, gas oil y consumo de papel a través de programas de minimización detallados en el principio anterior.

Fecha:13/01/2021

Descripción: Se han identificado como impactos más significativos consumo energético, gas oil y papel. Se han propuesto programas específicos encaminados a su reducción. Se pretende evaluar cuantitativamente esta reducción.

- Consumo eléctrico: mediante la iluminación sectorizada por zonas de trabajo. Aprovechamiento máximo de la luz solar.

- Papel y tóner- reducción de la impresión fomentando el archivo electrónico. Reducción asimismo de la impresión de documentos que se pueden mantener en el archivo electrónico.
- Consumo gas oil: reducción de los desplazamientos fomentando las reuniones por medios electrónicos.
- Reducción de emisiones debidas al transporte: reducción de los desplazamientos de los trabajadores con lo que se reducen las emisiones debidas al transporte.

Indicadores Cuantitativos:

- Reducción en el consumo de papel y tóner: 60%
- Reducción consumo de electricidad: 20%
- Reducción consumo de gas oil debida a reuniones: 100%

Como objetivo para 2022 se propone:

- Análisis de riesgos y accidentes ambientales.
- Realizar simulacros para evaluar el plan de emergencia.
- propuesta por parte del personal de nuevas acciones para reducir impactos de manera que se logre mayor implicación.
 1. Definir acciones relacionadas con la economía circular



EVALUACION Y CONTROL

Para la evaluación y control se deberían de definir indicadores relativos de consumos en función del número de trabajadores. Los valores absolutos han sido:

Consumo Electricidad	800 kwh
Consumo Agua	110 m3
Consumo Papel	150 Kg

Los valores respecto al ejercicio 2020 si muestran una reducción en términos absolutos. Para evaluar las mejoras alcanzadas estos valores no los reflejan por lo que el cálculo se realiza del siguiente modo: consumo/nº de trabajadores. El número de trabajadores refleja la carga de trabajo de la empresa.

Los objetivos identificados en este indicador para 2022:

- ⇒ Evaluar los resultados de consumos en función de indicadores relativos, bien por horas laborales o por número de trabajadores.
- ⇒ Establecer una colaboración e implicación de los trabajadores para que se propongan indicadores y programas para reducir impactos.

Soluciones de Calidad y Productividad, S.L. dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales.

Nuestra repercusión es baja, pero disponemos de medidas y responsable así como de indicadores, objetivos metas y programas definidos en nuestro sistema de gestión ambiental.



Principio 9

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



ANALISIS

Soluciones de Calidad y Productividad, S.L. dispone de una acción concreta en relación a este principio

Las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Acciones RSE Empleados

1. **Formación en tecnologías respetuosas con el medioambiente que se pueden emplear en la empresa.**

Fecha: 20/02/21

Descripción: Formación encaminada a la exposición de tecnologías respetuosas con el medioambiente.

Indicadores Cuantitativos:

Porcentaje de empleados que han recibido formación: 100%

Como acciones para 2022 se puede establecer:

- Proponer por parte de los empleados de tecnologías que se puedan aplicar al puesto de trabajo respetuosas con el medio ambiente.
- Catalogo de acciones y resultados que se podrían alcanzar.

Acciones RSE Clientes

1. Favorecer el desarrollo e implantación de tecnologías limpias o medios de reducción.

Fecha: 20/02/21

Descripción:

- Comunicación de las ventajas medioambientales de la inversión en tecnologías limpias logrando un ahorro económico
- Fomento de la inversión sustituyendo equipos energéticamente ineficientes por otros más eficientes
- Apoyo a la obtención de ayudas para la inversión en estas tecnologías.

Acciones RSE Proveedores

1. Favorecer el desarrollo e implantación de tecnologías limpias o medios de reducción.

Fecha: 20/02/21

Descripción:

- Comunicación de las ventajas medioambientales de la inversión en tecnologías limpias logrando un ahorro económico
- Fomento de la inversión sustituyendo equipos energéticamente ineficientes por otros más eficientes
- Apoyo a la obtención de ayudas para la inversión en estas tecnologías.

Como objetivo para 2022 se propone:

- Continuar con la difusión de tecnologías limpias y medios de obtención de ayudas como incentivo para su implantación



EVALUACION Y CONTROL

Acciones RSE

Porcentaje de clientes a los que se ha comunicado las ventajas de implantar tecnologías limpias: ahorro energético	100%
--	------

Porcentaje de clientes que han acometido inversiones en tecnologías para alcanzar un ahorro sobre los comunicados	40%
---	-----



Principio 10

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



ANALISIS

Soluciones de Calidad y Productividad, S.L. ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en la organización y en el sector de actividad y ha identificado cuáles son los riesgos e impactos.

El principal riesgo procede del tema de blanqueo de capitales por parte de clientes y proveedores. En el caso de los trabajadores no se han detectado riesgos en aspectos de corrupción ni sobornos. A pesar de que sea un riesgo la incidencia es baja ya que nunca se ha producido ningún caso. La adhesión de la empresa al Pacto Mundial de las Naciones Unidas corrobora el compromiso de luchar contra la corrupción.

Como objetivo para 2022 se propone volver a impartir formación en este aspecto de manera más profunda y evaluar la eficacia ya que en 2021 debido a la situación provocada por la pandemia no se pudo realizar. Asimismo, se pretende continuar estando como riesgo bajo aspectos como extorsión y soborno entre los empleados.



POLITICAS

Soluciones de Calidad y Productividad, S.L. posee una política por escrito definida contra la corrupción, la extorsión y el blanqueo de capitales.

La empresa dispone de una política y manual donde ha desarrollado todo lo relativo a blanqueo de capitales.

Como objetivo para 2022 se propone evaluar, revisar y publicar esta política entre los grupos de interés de la empresa.



ACCIONES

Soluciones de Calidad y Productividad, S.L. dispone de una acción concreta en relación a este principio, durante el ejercicio.

Las "acciones" llevadas a cabo en relación a este principio

Acciones RSE Empleados

1. Formación de trabajadores de nueva incorporación en aspectos relativos a blanqueo de capitales.

Fecha: 20/03/21

Descripción: Realización de sesiones formativas al personal encaminadas a:

- Exposición en que consiste la política de blanqueo de capitales
- informar a todos los trabajadores sobre su compromiso de lucha contra la corrupción.
- ofrecer capacitación sobre lucha contra la corrupción para todos los trabajadores pertinentes dentro de la organización según el puesto y riesgo.
- información sobre los procedimientos disciplinarios por violaciones a las políticas de lucha contra la corrupción de la empresa está a disposición de los trabajadores.

Indicadores cuantitativos:

% de personal de nueva incorporación formado respecto al total: 100%

2. Desarrollo de un canal para las denuncias y situaciones que pudieran ocasionar situaciones que afectaran a este principio. Formación al personal de como se han de utilizar.

Fecha: 20/10/2021

Descripción:

Definición y desarrollo de los canales de comunicación y denuncias. evaluación del conocimiento por parte del personal de los canales de comunicación creados.

Indicadores cuantitativos: porcentaje de personal que conoce los canales de comunicación a seguir 100%.

Como objetivos para 2022 se plantean:

- Evaluar la capacitación de los trabajadores en aspectos de blanqueo de capitales, detección y como actuar.
- Definir los riesgos de corrupción y definir responsabilidades para cada tarea, como mínimo para zonas de alto riesgo.
- Identificar las funciones internas con el mayor riesgo de corrupción dentro de la empresa y trata de remediar estas debilidades.



EVALUACION Y CONTROL

Porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra corrupción y soborno de la entidad

Empleados	100%
Proveedores	0%
Clientes	0%

Como evaluación se ha establecido un indicador:

Porcentaje de casos de blanqueo de capitales detectados: 0%

Porcentaje de riesgo detectado en proveedores en relación a este principio: 0%

Como objetivo para 2022 se propone_




- evaluar el riesgo de clientes de diferentes sectores en relación a este principio.
- evaluar los posibles riesgos de corrupción cuando se realiza un negocio

Soluciones de Calidad y Productividad, S.L. dispone de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anticorrupción. A través de lo definido en el manual se dispone de procedimientos para canalizar estas incidencias.

RESUMEN DE RESULTADOS 2021

A continuación, se muestra un resumen de los resultados alcanzados por la empresa en 2021 en relación con los 10 principios del Pacto Mundial





Riesgo para la empresa (1): Posibilidad que se pueda producir situaciones en ese principio. Se evalúa del siguiente modo:

		Riesgo alto
		Sin posibilidad de riesgo
		Riesgo bajo

Acciones (2): si se han establecido acciones en relación a este principio

Objetivos (3): si se han establecido objetivos para este principio

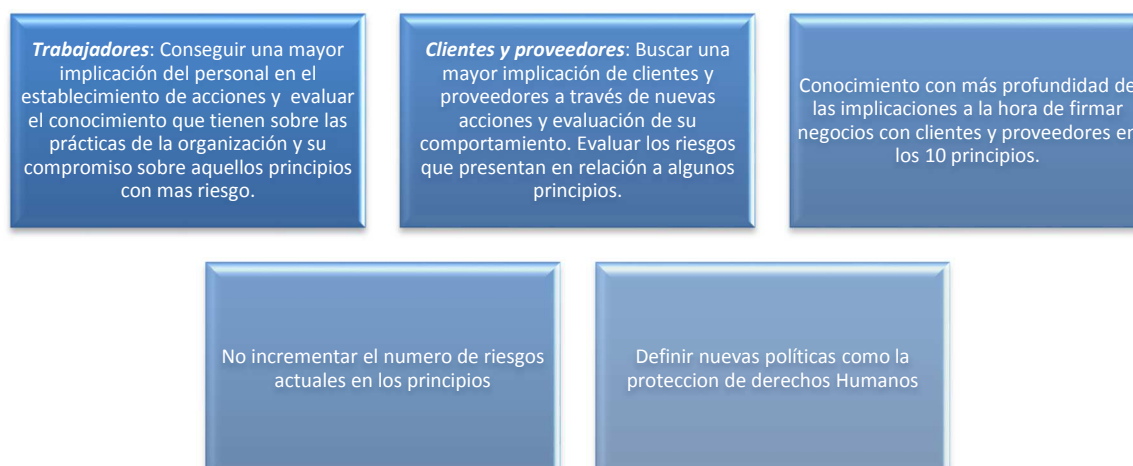
Política (4): si se dispone de una política en relación a este principio

	Principio	Riesgo para la empresa (*)	Acciones	Objetivos	Política
Derechos Humanos 	Principio 1	<i>Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los <u>Derechos Humanos</u> fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia</i>	SI	SI	NO
	Principio 2	<i>Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos</i>	SI	SI	SI
Normas Laborales 	Principio 3	<i>Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva</i>	SI	SI	NO
	Principio 4	<i>Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción</i>	SI	SI	SI
	Principio 5	<i>Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.</i>	SI	NO	SI
	Principio 6	<i>Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación</i>	SI	SI	SI
Medio Ambiente 	Principio 7	<i>Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.</i>	SI	SI	SI
	Principio 8	<i>Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental</i>	SI	SI	SI
	Principio 9	<i>Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.</i>	SI	SI	SI
Anticorrupción 	Principio 10	<i>Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno</i>	SI	SI	SI

Resultado global:

	Numero	%
Numero de principios	10	
Principios con riesgo elevado	3	30%
Principios con riesgo bajo	2	20%
Principios sin riesgo elevado	5	50%
Principios para los que se han establecido políticas	8	80%

Nuestros objetivos a nivel general para 2022 se centran en conseguir una mayor implicación de empleados, proveedores y clientes como:



Debido a la situación de pandemia, la empresa se centró en la protección de los empleados para lo que se redujeron las acciones conjuntas. Con el retorno de la actividad y la mejora de la situación, las acciones previstas son:

- ☒ Llevar a cabo a través de un cuestionario a empleados el conocimiento que tienen sobre los principios del Pacto Mundial
- ☒ Trabajar en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible:
 - Compromiso público a través de una política por escrito
 - Formación al personal
 - Establecer objetivos cuantificables y prácticas
 - Hacer partícipes a los trabajadores en el desarrollo de acciones.
- ☒ Revisar las políticas actuales de la empresa.

POLITICAS SOLUCIONES DE CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD, S.L.

Política de Calidad y Medioambiente



Política SOLUCIONES DE CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD

En SOLUCIONES DE CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD somos conscientes de nuestra gran responsabilidad social, por ello buscamos contribuir de forma directa con el progreso y bienestar no sólo de nuestros trabajadores y sus familias, sino con las comunidades vecinas a través de las empresas contribuyendo al desarrollo socioeconómico de la región, a través de un apoyo al desarrollo empresarial, por medio de acciones efectivas que parten de sus propias necesidades y expectativas.

Comprometidos con la Responsabilidad Social

Las políticas adoptadas por SOLUCIONES DE CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD en el mundo están enmarcadas en un compromiso empresarial con el desarrollo sostenible.

Los Pilares y principios que sustentan nuestra política de responsabilidad social corporativa

1. Conducta empresarial
2. Protección ambiental
3. Prácticas de empleo
4. Salud ocupacional y seguridad
5. Relaciones con clientes y proveedores
6. Profesionalidad y ética en la gestión

POLITICA DE CALIDAD Y MEDIOAMBIENTE

Somos una empresa Consultora orientada a apoyar la competitividad de nuestros clientes a través de la mejora de sus sistemas de gestión. Para ello, contamos con un equipo profesionalmente cualificado y comprometido con los clientes para ofrecer un servicio personalizado, confidencial y sostenible, buscando las mejores soluciones integradas que garanticen la satisfacción y fidelidad de nuestros clientes.

Ofrecemos servicios de consultoría para la implantación, coordinación y tramitación para la obtención de certificaciones en sistemas relacionados con la gestión de la calidad y gestión ambiental, así como sistemas para la mejora de la productividad empresarial, lo que permitirá a nuestros clientes proyectar un impacto positivo sobre sus propios clientes externos e internos, en busca de un mayor reconocimiento a todos los niveles.

Nuestro éxito es el de nuestros clientes, de ahí que ellos son precisamente nuestros mejores aliados para avalar nuestro saber hacer en estos menesteres.

NUESTROS PRINCIPIOS

- ✓ *Confianza de nuestros clientes, que nos abren sus puertas a sabiendas de nuestra discreción, buen hacer y seguridad de conseguir los objetivos planteados, tanto en costes como en plazos de ejecución. Todo el equipo de consultores ha firmado un compromiso ético para la protección de los bienes de nuestros clientes, incluida su propiedad intelectual y datos de carácter personal.*
- ✓ *Profesionalidad de nuestro equipo consultor, contando con la competencia más adecuada para cada proyecto en cuestión, y en un profundo conocimiento sectorial y de la Pyme, lo que ayuda a aprovechar al máximo todo lo positivo que ya dispone la empresa cliente.*



NUESTRO COMPROMISO

Con el cliente

- para hacerle prosperar con los sistemas de consultoría que nos contrate, otorgando valor a sus actividades, lo cual es la clave para mantener una posición de liderazgo en el mercado.

Con el medioambiente

- para que nuestra actividad se realice en el marco de un desarrollo sostenible y de conservación, así como del uso racional de los recursos naturales, todo ello dentro del marco del cumplimiento de los requisitos legales aplicables u otros que suscribamos, de la mejora continua y de la prevención y minimización de los impactos ambientales en donde podamos influir.

Con nuestros recursos humanos

- como el principal activo de esta empresa, a través de una gestión y liderazgo participativo que consiga su compromiso para orientarnos como un verdadero equipo profesional, incluyendo a nuestros contratistas y proveedores como parte fundamental del sistema.

Con los accionistas de la organización

- a través de aplicar un trabajo eficiente en nuestras áreas de actividad, lo que permitirá el desarrollo económico y crecimiento sostenible para nuestra empresa, mayores inversiones, mayor crecimiento y en consecuencia, generación de riqueza para la sociedad en general

Con la calidad

- para que el sistema interno de gestión nos permita ofrecer a nuestros clientes una calidad de servicio que satisfaga plenamente sus necesidades y expectativas, lo que facilitará su confianza y fidelidad permanentes, todo ello dentro del marco del cumplimiento de los requisitos establecidos y de la mejora continua de la eficacia del sistema de la calidad

El Desarrollo Sostenible es un factor que refleja nuestro firme compromiso con el bienestar de la sociedad presente y futura para lo que trabajamos continuamente para que su aplicación se constituya en valor agregado, a través de un equilibrio entre los tres principios piramidales: desempeño económico, balance medioambiental y responsabilidad social.



Soluciones de Calidad y Productividad, s.l.

Nuestro objetivo es desarrollar negocios productivos que respondan al interés de nuestros grupos relacionados y sirvan a la vez para apoyar el desarrollo del país.



Buscamos maximizar la productividad de los recursos, minimizando residuos y emisiones y generando valor agregado para las empresas, sus clientes y accionistas.

Nos imponemos un comportamiento ético que genere desarrollo económico y al mismo tiempo mejore la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, las comunidades vecinas y la sociedad en general.


PALOMARES CONSULTORES
Subvenciones y Servicios para la Gestión Empresarial
T.M. 965 478 721
PASCUAL PALOMARES MIRALLES
GERENTE

Política de Compras

POLITICA DE COMPRAS: CLIENTES Y PROVEEDORES

Ofrecemos servicios competitivos e innovadores que satisfagan las necesidades de nuestros clientes, y esperamos que nuestros proveedores lo hagan de la misma manera.

El proveedor debe cumplir las leyes nacionales y unos mínimos de las Convenciones Internacionales como son:

<i>Condiciones sociales y laborales</i>	<i>Condiciones medio ambientales</i>
<p>Los proveedores deben comprometerse a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crear un entorno laboral seguro y saludable. • Remuneración del salario mínimo legal y compensar las horas extras. <p>Los proveedores no deben:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hacer uso del trabajo infantil. • Hacer uso del trabajo forzoso. • Discriminar. • Hacer uso de horarios ilegales. • Desincentivar la libre asociación de trabajadores. • Aceptar cualquier forma de abuso físico o mental. 	<p>Los proveedores deben comprometerse a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajar para reducir residuos y emisiones al aire, tierra y agua. • Manejar, almacenar y eliminar los residuos dañinos de forma ambientalmente segura. • Contribuir al reciclado y reutilización de productos usados y materiales.
<p>Los proveedores pueden esperar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compromiso. • Adaptar nuestros servicios a las necesidades • Un criterio firme en las condiciones laborales. <ul style="list-style-type: none"> • Contribuir a un desempeño eficiente. • Tener claras y mutuamente aceptadas • Preocuparse por el medio ambiente. 	

En la Política de Compras se tienen en cuenta requisitos de Responsabilidad Social Empresarial, con la finalidad de asegurar que los proveedores respalden el compromiso de la entidad en diversos ámbitos como la calidad, el respeto al medioambiente, la seguridad y la salud de los trabajadores, el fomento de las prácticas de empleo justas y congruentes con los derechos humanos, la seguridad de la información.

SOLUCIONES DE CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD evitará la contratación de aquellos proveedores de los que se tenga constancia de que han incurrido en un incumplimiento legal: ambiental, en materia de seguridad y salud, derechos humanos, o de cualquier otro tipo.

Se valorarán positivamente aquellos proveedores que demuestren:

- El compromiso con el aseguramiento de la calidad de los productos y/o los servicios suministrados.
- El compromiso con el medioambiente.
- El compromiso con su organización y, por tanto, con sus propios empleados, a través de medidas tendentes a elevar los niveles de seguridad, salud y bienestar de los trabajadores, mediante la evaluación de riesgos, la información y formación, la consulta y la participación del personal.

Actuaciones concretas de los proveedores en el ámbito de la RSE, como:

- Implantación de Políticas declaradas en materia de RSE.
- Posesión de un código que incorpore cuestiones tales como los derechos humanos, la salud y la seguridad, la libertad de asociación, la discriminación o la conducta individual.
- Aquellas organizaciones que adopten y respeten los referentes y las fuentes fundamentales en materia laboral y social, como es el caso de los siguientes:
- Los convenios básicos de la OIT, que hacen referencia a:
- El derecho a la asociación y a la negociación colectiva.
- La prohibición de cualquier forma de trabajo forzoso.
- La eliminación del trabajo infantil.
- La no discriminación en el empleo.
- Cualquier otro tratado, convenio, directriz o norma que emane de organismos internacionales como la ONU, la OIT, la OCDE y la UE.



PALOMARES CONSULTORES
Subvenciones y Servicios para la Gestión Empresarial
Tel: 065 438 321
PASCUAL PALOMARES MIRALLES
GERENTE

Política de Blanqueo de Capitales

POLITICA DE PREVENCIÓN DEL BLANQUEO DE CAPITAL Y DE LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO

Es voluntad de SOLUCIONES DE CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD, S.L. establecer normas y procedimientos de obligado cumplimiento dirigidos a:

- ✓ Realizar la operativa de asesoramiento general de acuerdo con el ordenamiento vigente y mejores prácticas profesionales.
- ✓ Impedir la utilización de nuestra Firma y aquellos otros profesionales con los que SOLUCIONES DE CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD, S.L. tenga cualquier tipo de relación, por personas o colectivos no deseados.
- ✓ Adoptar medidas normales de diligencia debida, con Identificación formal del titular real, la índole de la relación de negocios y un seguimiento continuo de la relación de negocios de los clientes.
- ✓ Garantizar que todos los empleados implicados conozcan y cumplan las políticas y procedimientos relativos al conocimiento del cliente y las operativas tipificadas como operaciones sospechosas de blanqueo de capitales.
- ✓ Formar a los empleados y colaboradores en materia de Prevención del Blanqueo de Capitales.
- ✓ Aplicar una política expresa y gradual de admisión de clientes, adoptándose precauciones reforzadas respecto de aquellos clientes que presenten un riesgo superior al riesgo promedio.
- ✓ Propósito e índole de la relación de negocios.
- ✓ Cumplir con la normativa vigente en cada momento sobre Prevención de Blanqueo de Capitales y con las recomendaciones emitidas por el Servicio Ejecutivo para la Prevención del Blanqueo de Capitales e Infracciones Monetarias (SEPBLAC), o por los organismos internacionales, cuando estas sean vinculantes para SOLUCIONES DE CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD, S.L.

Política Código ético deontología

CÓDIGO DEONTOLÓGICO DE CONSULTORÍA

El Consultor es la persona que colabora con la empresa cliente en la realización del servicio contratado, dando asesoramiento e información.

El Consultor debe ayudar al cliente a cumplir los objetivos del servicio contratado, siguiendo la metodología establecida para cada proyecto en particular.

Las empresas clientes abren sus puertas a nuestros Consultores facilitándoles una información que generalmente tiene un carácter de confidencialidad, de ahí que los Consultores deberán ser conscientes de la confianza demostrada por la empresa cliente y ganársela día a día. Los Consultores deberán mantener los siguientes atributos personales: Ético, Observador, Perceptivo, Versátil, Tenaz, Decidido, Seguro de sí mismo, Comunicativo, Práctico, Responsable y Facilitador, todo ello manteniendo una imagen corporativa adecuada a nuestra empresa.

Para ello, el Consultor deberá orientar sus esfuerzos a:

- Asegurar que la implantación del sistema es adecuada a la cultura y características de la empresa cliente y a los objetivos comprometidos con ella.
- Ilustrar los conceptos del sistema contratado de una manera clara y entendible, para conseguir la comprensión y adopción del sistema por parte de nuestros clientes.
- Conseguir la involucración del personal implicado de la empresa cliente a través de una comunicación abierta.
- Asesorar y apoyar a la empresa cliente para la implantación del sistema contratado.
- Estimular al personal para la búsqueda de oportunidades dentro del marco la mejora del sistema.
- Cumplir los plazos establecidos en el contrato con el cliente.
- Transmitir al Responsable de Gestión y a la Gerencia de Soluciones de Calidad y Productividad los hechos o percepciones que puedan suponer desviarse del programa previsto.

Por ello el consultor deberá cumplir:

- Cumplir las disciplinas establecidas en la empresa cliente para su propio personal, incluidas las medidas de seguridad y salud laboral.
- Guardar secreto profesional utilizando la información y los datos obtenidos exclusivamente para los fines previstos en la consultoría.
- Mantener una discreción ejemplar sobre aspectos tratados en la consultoría realizada otros clientes.
- Mantener una vestimenta y arreglo personal acorde a la imagen que debemos transmitir, para ello no deberán llevarse prendas deportivas (ej. vaqueros) ni extravagantes (ej. tacones excesivamente altos).
- Disponer de tarjetas de visita u otro documento identificativo, facilitando al cliente dicha información.
- Utilizar siempre con permiso del cliente aquellos bienes que en un momento determinado puedan requerirse (ej. copiadora, teléfono, plazas reservadas de aparcamiento, etc.).
- Respetar en la medida de lo posible las costumbres de los interlocutores en cuanto a sus horarios, pausas y similar.
- Aplicar los procedimientos internos establecidos para la actividad de consultoría.
- No utilizar sin permiso verbal del cliente el volcado de datos informáticos en dispositivos de almacenamiento (CDs, usb o similares) ni tampoco en nuestro despacho sin permiso verbal del Responsable de Gestión.
- No sacar de nuestros despachos documentos para fines distintos a su uso durante la consultoría en el cliente.

CODIGO ÉTICO

Nuestro Código de Conducta es la guía de la forma en que hacemos negocios. Nuestro Código de Conducta establece un marco común y consecuente en toda nuestra organización global para la forma de cumplir nuestra Misión y nuestros objetivos. Nos guía y nos indica cómo debemos realizar nuestro trabajo diario. Una alta ética profesional e integridad personal aseguran nuestra credibilidad y reputación.

El código ofrece normas en aspectos como:

- Competencia leal
- Soborno, corrupción y regalos con el objeto de recibir beneficios
- Conflicto de intereses
- Comunicaciones abiertas y transparentes
- La responsabilidad de conocer las leyes y reglamentaciones de la organización.

CÓDIGO DE CONDUCTA		
1. No al trabajo infantil	5. Salud y Seguridad	8. Cumplimiento legal
2. No discriminación	6. Medioambiente	
3. Libertad de asociación	7. Política de contratación	
4. Acoso y abusos		

TRABAJOS FORZOSOS E IGUALDAD. POLITICA DE CONTRATACION

Uno de nuestros valores es la diversidad y promoción de la igualdad de oportunidades en contratación, empleo, desarrollo y retención. Rechazamos el empleo de niños en una edad donde la educación es aún obligatoria.

Desarrollamos un ambiente de trabajo que fomenta el desarrollo personal y profesional, valora la individualidad, recompensa la iniciativa y estimulan el trabajo en equipo.

Nuestra Política de Recursos Humanos se basa en la no discriminación racial, equidad de género, religión, orientación sexual y edad, entre otros; nos acogemos a las políticas mundiales y a la legislación local; evaluamos nuestro desempeño.

SALUD Y SEGURIDAD

Nuestros principios y directivas encaminadas a lograr una protección y seguridad en el desarrollo laboral con el compromiso de "Cero lesiones a las personas".

1. No incumplir ni alterar ninguna medida de seguridad, ni permitir que nadie lo haga
2. Las reglas sobre uso de equipos de protección personal correspondientes a una tarea determinada deben cumplirse en todo momento.
3. Los procedimientos de aislamiento y bloqueo deben cumplirse en todo momento.
4. Está prohibido trabajar bajo la influencia de alcohol y/o drogas
5. Se debe informar de todas las lesiones e incidentes ocurridos


 PALOMARES CONSULTORES
 Subvenciones y Servicios para la Gestión Empresarial
 Telf: 0465 438 721
 PASCAL PALOMARES MIRALLES
 GERENTE

Política en Derechos humanos

Política DE DERECHOS HUMANOS

La presente Política formaliza el compromiso con los Derechos Humanos. Trabajamos en el desarrollo de un contexto corporativo que promueva la adopción y el cumplimiento de prácticas y comportamientos orientados al respeto por los Derechos Humanos, en coherencia con los tratados internacionales

Principios

Evitar la discriminación y las prácticas que atenten a la dignidad de las personas.

Los trabajadores tienen derecho a disfrutar de un entorno de trabajo digno, seguro y saludable.

Constituye principio básico de actuación proporcionar igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional, asegurando en todo momento la ausencia de discriminación por razón de sexo, raza, religión, origen, estado civil, o condición social. De la misma manera, nos comprometemos a mantener un ambiente laboral libre de acoso, abuso, intimidación o violencia en cualquiera de sus manifestaciones.

Es un principio también básico de la empresa la 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.

Rechazar el trabajo forzado y la explotación infantil. Soluciones de Calidad y Productividad rechaza recurrir de forma consciente a cualquier forma de trabajo forzado u obligado. Asimismo, rechaza el trabajo infantil y respetará las disposiciones del Convenio de la OIT o la edad mínima establecida en el marco legal del país correspondiente, cuando sea más exigente.

Respetar la libertad de asociación y negociación colectiva. Reconocemos el derecho fundamental de cada trabajador a formar sindicatos u órganos de representación y a afiliarse a ellos. También garantiza el respeto a la libertad de opinión, al ejercicio de la actividad sindical y la protección reconocida a los representantes de los trabajadores, de conformidad con la legislación laboral de cada país.

Proteger la salud de los profesionales. Consideramos que la seguridad y salud laboral de sus empleados es fundamental para lograr un entorno de trabajo confortable y seguro, siendo un objetivo prioritario la mejora permanente de las condiciones de trabajo. En esta materia, cumplirá los requisitos establecidos en las legislaciones nacionales en esta materia, adoptando las medidas apropiadas para garantizar la seguridad y salud en el puesto de trabajo.

Ofrecer un empleo digno. La empresa remunera a sus empleados de una manera digna, ajustada a sus habilidades, responsabilidades y funciones y de acuerdo con la legislación aplicable y con la realidad de los mercados donde opera.

Clientes, proveedores y comunidades donde actúa

Compromiso con los clientes.

Soluciones de Calidad y Productividad ofrecerán a los clientes únicamente los servicios que se adecuen a sus circunstancias y necesidades, de forma que la contratación de los mismos se haga una vez que el cliente conozca, entienda y asuma su contenido, beneficios, riesgos y costes.

Compromiso con los proveedores.

Soluciones de Calidad y Productividad entiende que los valores que propugna esta Política deberían alcanzar también a sus proveedores y a los empleados de éstos.

Asimismo, cuando las circunstancias lo aconsejen, valorará el respeto a los derechos humanos de sus proveedores e incentivará, en línea con sus políticas y prácticas en materia de compras, contrataciones y aprovisionamientos, la relación con aquellos proveedores que acrediten su compromiso con los derechos humanos.

La presente Política se interpretará conforme a lo previsto en la Política Social y Ambiental y demás políticas sectoriales.



PALOMARES CONSULTORES
Subvenciones y Servicios para la Gestión Empresarial
Tel: 965 438 321
PASCUAL PALOMARES MIRALLES
GERENTE

INFORME REALIZADO EN

Elche 10 de Abril 2021



PALOMARES CONSULTORES
Subvenciones y Servicios para la Gestión Empresarial
Telf. 965 438 321

PASCUAL PALOMARES MIRALLES
GERENTE