

PACTO MUNDIAL INFORME PROGRESO

Junio, 2022

INFORME PROGRESO 2021



Luis Bilbao Libano, 11-Entr.D
48940 LEIOA (Bizkaia) Spain

Tel. +34 94 480 70 73
Fax. +34 94 480 59 51

WWW.BASOINSA.COM



BASOINSA S.L.
C/ Luis Bilbao Líbano, nº11, entp. D
48940 Leioa
Vizcaya
España
27 de junio 2022

Mediante la presente carta BASOINSA S.L. presenta su Informe Progreso del año 2021 y reafirma su adhesión a la iniciativa del Pacto Mundial y los Diez Principios de respeto a los Derechos Humanos, Laborales, con el medio ambiente y con las políticas y prácticas anticorrupción.

BASOINSA ha ratificado el Plan de Igualdad y Conciliación Laboral aprobado por un periodo del 2018 al 2025. En el se desarrolla y se toman medidas en relación con el Compromiso por la igualdad y difusión, igualdad de oportunidades, violencia de género y salud laboral, gestión de la igualdad.

BASOINSA suscribe el compromiso para el desarrollo del Convenio de Colaboración entre el Departamento de Innovación y Promoción económica de la Diputación Foral de Bizkaia y la Asociación Egiera Elkarte, para avanzar en el desarrollo e integración de la RSE, con el fin de iniciar el camino de mejora y hacer visible la Responsabilidad Social de la Empresa.

A partir de este compromiso se realiza una evaluación de la situación en materia de RSE de Basoinsa, y posteriormente se redacta por consultor externo un diagnóstico, en el cual se explica que tradicionalmente, en la empresa se aplican políticas, que, aún no estando formuladas de manera formal, en la práctica ha llevado a situaciones valoradas positivamente desde la perspectiva de la RSE, con relación a una serie de aspectos entre los que destacan la igualdad de oportunidades en cuanto a género y la potenciación de la promoción interna.

Actualmente la distribución de género en la plantilla de Basoinsa es de un 50%, y un 75% de mujeres en puestos directivos. Se continua con las distintas medidas para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, estando este tipo de medidas disponibles para todo aquél que lo necesite.

BASOINSA ha continuado con una implicación de respecto y protección medioambiental, ha mantenido y ha renovado la acreditación de la norma de gestión medioambiental ISO-14001:2015 y calidad ISO-9001:2015. Aplicando en su organización todos los objetivos de calidad ambiental que ayuden a la mejora del mismo.

En el año 2021, ha continuado con el proyecto EEIKO, multiplataforma para la alerta temprana frente a especies exóticas invasoras, una potente herramienta que potencia la participación ciudadana, ideada para la coordinación de actuaciones contra las especies invasoras y la coordinación entre administraciones. En el año 2018 este proyecto fue presentado a la fase II de la Comisión Europea HORIZON 2020 Instrument Pyme, quien



ha otorgado al proyecto a su vez el sello "Seal of Excellence". Dando continuidad a este proyecto con el proyecto piloto Urgent measures for controlling the spread of Pampa Grass (Cortaderia selloana) in Cantabria LIFE STOPlumeros.

Entre los años 2019 y 2020 Basoinsa realiza un proyecto de cooperación para la mejora ambiental-ecológica en Cundinamarca (Colombia), cuyo objetivo es la recuperación ambiental de la ronda del río Chicú (afluente del río Bogotá). Este trabajo ha recibido su reconocimiento a nivel internacional; premiado en el País Vasco como Cooperación Internacional para el desarrollo sostenible, a continuación, es seleccionado para los premios Nacionales, organizados por la Fundación Biodiversidad del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, siendo nuevamente premiado. A nivel europeo ha recibido el Premio Europeo de Medio Ambiente a la Empresa, en la categoría de estrella emergente Rising star 2020-2021.

Para Basoinsa este es un reconocimiento a muchos años de experiencia y de empeño pionero en la búsqueda de una ecoingeniería más en sintonía con la propia naturaleza.

En este sentido está desarrollando un proyecto innovador "Aplicación Sistemática de Soluciones Innovadoras Basadas en la Naturaleza (SBN) en entornos urbanos", HIRINATUR. Proyecto que busca integrar la naturaleza en los entornos urbanos, y conseguir frenar el impacto del CO₂ en el cambio climático.

Entre los principales objetivos para el próximo año y que han sido recogidos en el Informe de Progreso de 2021 destacan: el mantenimiento de aquellas medidas con fuerte implantación en la empresa y que permiten la formación continua y la conciliación laboral, y familiar, teletrabajo, con umbrales superiores a los fijados por convenio.

Está previsto la realización de cursos de formación en Prevención de Riesgos Laborales, igualdad de género, objetivos de desarrollo sostenible ODS, el correcto desempeño ambiental de nuestra actividad y la utilización de las distintas herramientas disponibles para mejorar el conocimiento de los distintos grupos de interés, tomando éste como punto de partida para la implantación de medidas que permitan garantizar la calidad y la mejora continua.

Además, para el año 2022, Basoinsa, continuará siendo miembro de ACLIMA Basque Environment Cluster. Cluster de medio ambiente coherente con los principios de desarrollo sostenible y cuidado de medio ambiente, participará en eventos y jornadas que promuevan la protección y mejora del medio ambiente.

Para el año 2022, Basoinsa continuará desarrollando y proponiendo proyectos de I+D+i que favorezcan la protección y mejora del medio ambiente.

Atentamente,



M^a Teresa Cascán Martín.



INFORMACIÓN GENERAL

BASOINSA es una empresa consultora y de servicios constituida en el año 1985, por reunión de varios profesionales con amplia y contrastada experiencia en la planificación y gestión de los recursos naturales, medio ambiente y actividades anexas, contando a 31 de diciembre de 2021 con una plantilla multidisciplinar de más de treinta profesionales altamente cualificados, aplicando las tecnologías más avanzadas en el sector. Está compuesta por un equipo humano de titulad@s en biología, geología, ingeniería de montes y forestal, ingeniería agrónoma, ciencias ambientales, geografía, informática, prevención de riesgos laborales, eco tecnología acuática, etc. Sus principales áreas de actividad, productos y servicios son las siguientes:

- Evaluación de impacto ambiental, evaluación ambiental estratégica y ordenación del territorio
- Estudios preoperacionales sobre fauna de grandes espacios
- Proyectos de ingeniería naturalística y restauración.
- Estudios de paisaje
- Planes forestales y arboricultura
- Vigilancia ambientales y direcciones de obra
- Estudios de espacios naturales y especies protegidas
- Geología e hidrogeología
- Estudios de suelos contaminados, acústicos y atmosféricos
- Autorización ambiental integrada
- Gestión de residuos
- Seguridad y salud
- Aplicaciones SIG y cartografía
- Programación de aplicaciones informáticas de plataformas: INGUNET, EEIKO, etc
- Proyectos de I+D+i

Dirección	Luis Bilbao Líbano 11 – Entr D Leioa (Bizkaia)
Dirección web	www.basoinsa.com
Alto cargo	M ^a Teresa Cascán Martín. Gerente
Fecha de adhesión al Pacto Mundial	8 de marzo de 2012
Número de empleados	30



Desde el año 2012 es firmante del Pacto Mundial y desde marzo de 2013 es socio de la Red Pacto Mundial Internacional.

Una de las fortalezas de BASOINSA, es disponer de un grupo de aseguramiento de Calidad y Medio Ambiente con formación y experiencia en la implantación de los sistemas de gestión de calidad y medio ambiente. BASOINSA está acreditada en ISO 14001:2015 y ISO 9001:2015 e ISO 17020.

- Empresa acreditada por ENAC como entidad de inspección en el área medioambiental, suelos contaminados y aguas subterráneas asociadas, de acuerdo con la norma UNE-EN ISO 17020. Entrada en vigor desde 19/02/2010.
- En el año 2021, se ha obtenido la acreditación de "Caracterización de residuos en función de su composición, presencia, comportamiento y efectos toxicológicos, para: Admisión de residuos en vertedero (Anexo II del RD 646/2020): caracterización básica y pruebas de cumplimiento. UNE-EN ISO 17020 noviembre 2021.
- Certificado de aprobación 3.00.11245 otorgado por TÜV Rheinland Ibérica Inspection, Certification & Testing, S.A. de acuerdo a la Norma del Sistema de Gestión Ambiental ISO 14.001:2015. Basoinsa está acreditada por Lloyds desde el 16 de mayo 2003 y posteriormente acreditada por TÜV, válida hasta el 02/05/2024.
- Certificado de aprobación 0.04.11447 otorgado por TÜV Rheinland Ibérica Inspection, Certification & Testing, de acuerdo a la Norma del Sistema de Gestión de Calidad ISO 9.001:2015. Acreditada por Lloyds desde el 30 de junio 2005 y posteriormente acreditada por TÜV, válida hasta el 01/05/2024.

BASOINSA suscribe el compromiso para el desarrollo del Convenio de Colaboración entre el Departamento de Innovación y Promoción económica de la Diputación Foral de Bizkaia y la Asociación Egiera Elkartea, para avanzar en el desarrollo e integración de la RSE, con el fin de iniciar el camino de mejora y hacer visible la Responsabilidad Social de la Empresa.

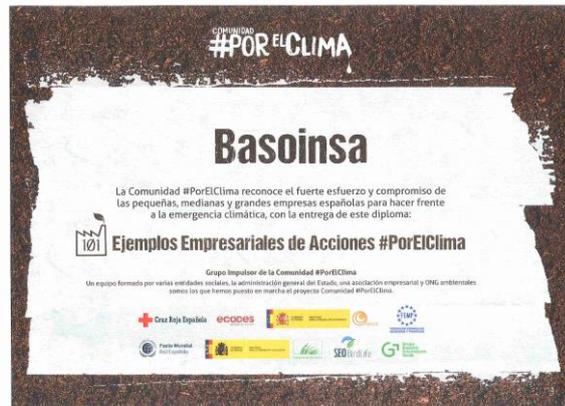
Desde el año 2014 ha incorporado en la redacción de sus trabajos la valoración sobre los Ecosistemas del Milenio, según la iniciativa de las Naciones Unidas, así como los impactos sobre el cambio climático de acuerdo con las recomendaciones de la Administración y las novedades en la legislación de impacto ambiental.



Basoinsa se encuentra inscrita en el registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono, de la Oficina Española de Cambio Climático (OECC) Subdirección General de Coordinación



de acciones frente al Cambio Climático del Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente.



Basoinsa, en el año 2018, se sumó a la iniciativa “Comunidad#PorElClima”, se compromete a llevar a cabo un plan de acción para la reducción de sus emisiones de gases de efecto invernadero, a formar parte de la Comunidad#PorElClima, iniciativa pionera de personas, empresas, organizaciones y administraciones públicas que se unen con un objetivo

común: ser protagonistas de la acción contra el cambio climático de acuerdo a las directrices marcadas en el Acuerdo de París.

Los grupos de interés a los que se dirige este informe de progreso son, además del público en general, sus clientes y empleados, así como la Administración Pública en general que en muchas ocasiones se convierte en el cliente final de los productos de la empresa. La difusión de este informe se realiza principalmente a través de la página web de la empresa y de otras iniciativas comerciales de la empresa, como presentación de su actividad en propuestas, congresos, etc. Internamente se presenta a los empleados en las reuniones periódicas que con ellos se realizan a través del grupo de calidad de la empresa. Se ha evaluado la posibilidad de incluir a nuestros proveedores como grupos de interés, pero dadas las características de nuestros proveedores, mayoritariamente técnicos especializados en áreas muy concretas del conocimiento ambiental, no resulta necesario.

Basoinsa establece una comunicación fluida con sus grupos de interés, a través de encuestas a clientes, empleados y proveedores. La comunicación con sus empleados se realiza a través de las reuniones periódicas y de las que tienen conocimiento todos los empleados a través de las actas de estas reuniones que son públicas, disponible en la intraweb.

El alcance de este informe se centra en las actividades realizadas por Basoinsa entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2021. La gestión de la implantación corresponde a la Gerencia, a través del Departamento de calidad. La toma de decisiones corresponde a la Dirección.





A continuación, se enumeran los Diez Principios de respeto a los Derechos Humanos, Laborales, con el medio ambiente y con las políticas y prácticas anti-corrupción

1. PRINCIPIO 1. PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES

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

Basoinsa desarrolla su actividad dentro del marco del respeto y la protección de los Derechos Humanos fundamentales, y se preocupa por comunicar a sus principales grupos de interés su actividad en este campo, por lo que este año ha renovado su compromiso como socio del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, siendo además desde 2013 socio colaborador.

Dada la actividad que realiza esta empresa, centrada en la redacción de estudios técnicos y proyectos fundamentalmente ambientales, y su ámbito de influencia territorial limitado en los últimos años a trabajos dentro de España, y excepcionalmente en Perú y Colombia, se puede garantizar el respeto y apoyo a los Derechos Humanos.

Pese a este riesgo limitado, Basoinsa dispone de políticas escritas e intrínsecas de la organización, orientadas a garantizar el cumplimiento y avance en los Derechos Humanos, que se han plasmado en un código ético de conducta, aprobado por la dirección y conocido



y suscrito por todos sus empleados, que ha sido incorporado en el manual integrado de la empresa. Para informar a los nuevos trabajadores que se incorporan a la empresa, existe un protocolo de bienvenida, de manera que todo nuevo empleado sea informado de la existencia de este código.

Para garantizar el estricto cumplimiento de este código de conducta y respeto por los Derechos Humanos, y entendiendo que la comunicación entre sus trabajadores es la herramienta básica para ello, Basoinsa tiene establecido un sistema de reuniones periódicas, entre empleados, y de empleados con la dirección que consideramos son un buen elemento de comunicación que facilita la transparencia, la detección y la solución de problemas. Se levanta acta de todas estas reuniones, que pueden ser consultadas por todos los empleados hayan estado o no presentes en la reunión.

Basoinsa cuenta con un sistema de formación para todos sus empleados que incluye la formación en Prevención de Riesgos Laborales, que se va actualizando conforme se detecta la necesidad de formación en esta materia. Además, en el año 2016 se ha incorporado el recurso preventivo. Durante el año 2021 se han realizado una serie de cursos de Prevención de riesgos laborales: Curso PRL, y niveles básicos de prevención en la construcción, curso de PRL en trabajos en altura, curso de personal autorizado para trabajos en presencia de riesgo eléctrico.

Como se ha señalado, en este periodo se ha continuado con la formación de los trabajadores de Basoinsa, ya que se trata de una garantía y de un conocimiento para la protección de los propios trabajadores y de los trabajadores externos que están vinculados a las vigilancias ambientales que se realizan. Teniendo en cuenta esta premisa, se ha inscrito a una técnica para el año 2021 en el Master como "Experto Universitario en Sostenibilidad y Derecho Humanos" en la que se desarrollarán los siguientes módulos:

- Los actores de la protección de derechos humanos. Estados, defensores de derechos y organismos internacionales
- Amenazas actuales para los Derechos Humanos: nuevos marcos teóricos de conflicto
- Nuevos derechos: sustentabilidad y decrecimiento
- El marco histórico-teórico de los derechos humanos: fundamentación ética y jurídica
- Desarrollo y medio ambiente



- Educación ambiental

La formación continua de nuestros trabajadores es fundamental para la defensa del medio ambiente, políticas sociales, derechos humanos, etc. de ahí la continuidad de nuestros trabajadores en la formación, y a lo largo del año 2021 se ha participado en el programa formativo sobre derechos humanos, organizado por Red Eléctrica y Pacto Mundial que tiene por objetivo formar a empresas en materia de Derechos humanos en base al Principio 1 y 2.



DIPLOMA DE PARTICIPACIÓN

Programa Formativo sobre derechos humanos

CRISTINA LOPEZ GONZALEZ de la empresa BASOINSA S.L. ha participado en el "Programa formativo sobre Derechos Humanos" organizado por Red Eléctrica y Pacto Mundial de Naciones Unidas España que tiene como objetivo formar a las empresas en materia de Derechos Humanos en base al Principio 1 y 2 del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, y a los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos.

En Madrid a 01/10/2021

2. PRINCIPIO 2. NO VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

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

Basoinsa se preocupa de difundir su vinculación y adhesión a la iniciativa de Pacto Mundial de Naciones Unidas, principalmente a través de su página web y material corporativo, aunque sin descartar otros posibles canales. Por este motivo, en el año 2014 se inició la colaboración como socio del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, contribuyendo económicamente para el impulso de los diez principios del Pacto Mundial a través de la organización internacional.

El riesgo de que sus proveedores no sean cómplices de vulneración de los Derechos Humanos es bajo, dado que en su mayor parte son empresas pequeñas o profesionales liberales altamente cualificados y especializados en áreas muy concretas del conocimiento



ambiental. En cualquier caso, y para prevenir cualquier posible incidencia Basoinsa realiza periódicamente la encuesta de proveedores. La mayoría de nuestros proveedores están certificados de acuerdo con alguna norma internacional, y aquellos que no disponen de certificación son evaluados por Basoinsa.

Además, Basoinsa es miembro de ACLIMA Basque Environment Cluster. Cluster de medio ambiente coherente con los principios de desarrollo sostenible y cuidado de medio ambiente.

Durante este periodo, un objetivo principal ha sido trabajar en aquellas iniciativas que pudieran resultar de especial interés para promulgar los principios básicos del Pacto Mundial, en definitiva, seguir mejorando el comportamiento social y medioambiental de la empresa y en especial este último por estar más vinculado a la actividad que se realiza. En este sentido, como ya se ha señalado anteriormente, ha participado como proveedor de Red Eléctrica de España en el "Programa formativo sobre derechos humanos" organizado por REE y la Red Española del Pacto Mundial. Esta participación podrá ser aplicada para nuestros proveedores para la implantación de ODS y Agenda 2030. Este curso ha tenido como objetivo conocer en mayor profundidad la desigualdad y discriminaciones que sufren varios colectivos dentro del ámbito laboral, y cómo las organizaciones pueden integrar una cultura de tolerancia cero a cualquier tipo de violencia y acoso bajo el marco de la Agenda 2030.

3. PRINCIPIO 3. LIBERTAD DE AFILIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

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

En Basoinsa somos unos treinta empleados, por lo que no contamos con representación sindical, estando el derecho de negociación colectiva reconocido a través del convenio colectivo.

El tamaño pequeño de la empresa permite una comunicación directa, tanto con la dirección como con los niveles intermedios para la resolución de los distintos problemas. Por este motivo, Basoinsa tiene una política de comunicación bien implantada de la que son muestras las reuniones periódicas de empleados de las que se levanta acta, disponible para todo el personal de la entidad. En estas reuniones está presente la dirección.

Basoinsa para su gestión sigue el Convenio Colectivo Estatal del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos.



Además, cualquier empleado puede transmitir sus inquietudes y hablar directamente con la dirección.

También, se realizan reuniones de ocupación periódicas de los técnicos, dependiendo de la carga de trabajo, en las cuales se puede plantear y debatir cualquier tema que pueda inquietar a los trabajadores.

4. PRINCIPIO 4. ELIMINACIÓN DEL TRABAJO FORZOSO O BAJO COACCIÓN

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

Por el tipo de actividad que realiza la entidad, que requiere de profesionales cualificados, y estar sometido a la legislación laboral y social de la Unión Europea y del Estado Español, el trabajo forzoso no es un factor de riesgo. Dentro de este marco existe un convenio colectivo en el que se establecen y determinan las horas de trabajo.



En esta organización existe la posibilidad de acogerse a distintas medidas de conciliación laboral (teletrabajo, flexibilidad de horario, reducción de jornada, etc..) siempre y cuando el tipo de trabajo que realizan lo permita. Estas iniciativas están implantadas en la empresa desde hace años, por ejemplo, en el periodo de la pandemia, ha permitido organizarnos desde el comienzo del confinamiento mediante el teletrabajo. Además, se continua con las distintas medidas para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, estando este tipo de medidas disponibles para todo aquél que lo necesite y solicite. En el 2021 fueron 6 personas las acogidas a conciliación familiar, con reducción de jornada.

A principios de año Basoinsa publica entre sus trabajadores un calendario laboral donde, a partir de las horas establecidas en el convenio colectivo se establecen las horas asignadas para puntas de trabajo que pueden ser compensadas por días libres (puentes, vacaciones, etc..) y jornada intensiva en los meses de verano. El 100% de la plantilla se puede acoger a esta jornada intensiva en verano, y a la posibilidad de disfrutar de los puentes.

También existe un programa de formación complementario y compatible con la jornada laboral. Como se ha señalado anteriormente, el objetivo de formación es prioritario para la entidad, por lo que tiene establecidos una serie de procedimientos, conocidos por todos los empleados, y con unos responsables asignados por la dirección para garantizar el acceso a todos sus empleados a distintas actividades de formación, como las jornadas de formación interna, tiempo destinado a autoformación bajo la tutela de los directores de formación, asistencia a charlas y congresos, etc.

Además de los cursos individuales a los que asiste cada trabajador, es de destacar la formación interna realizada por la empresa a través de jornadas conjuntas entre los empleados en aquellas materias en las que los trabajadores con mayor experiencia en determinados campos forman a sus propios compañeros. El objeto de este sistema formativo es complementar la formación en aquellas materias que a juicio de la dirección y del propio trabajador resultan más interesantes.

Se ha realizado el cálculo de las horas de formación en el año 2021 ha sido de 724 horas. Se ha producido un descenso en el número de horas respecto a las del año 2020, motivado fundamentalmente por el incremento en la facturación, y tener que responder al trabajo de nuestros clientes.

En estos años se han realizado la mayoría de los cursos que estaban previstos, menos los presenciales que se han suspendido.

En este periodo, los cursos en los que se ha dedicado mayor número de horas han sido: sistemas información geográfica avanzado, gestión de Amazon web services, de la evaluación de riesgos, prevención de riesgos laborales PRL, cálculo de la huella de carbono, Cursos sobre la igualdad de género, Derechos humanos, y comunicación digital, riesgos ambientales, etc

En el ámbito sanitario, se ofrece la posibilidad de llevar a cabo un reconocimiento médico de carácter general, controlado por el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales.

En el año 2021, se ha realizado el Plan de seguridad y salud "Servicios específicos Ambientales" por quironprevención. El presente informe se ha elaborado con la finalidad de realizar la evaluación de riesgos laborales, en cumplimiento de los requerimientos de la vigente Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, para la realización de trabajos para I+DE Redes Eléctricas Inteligentes.



Para el año 2022 se plantea mantener esta línea de actuaciones a favor de la conciliación y la formación.

5. PRINCIPIO 5. ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Al ser una actividad profesional que requiere la participación de trabajadores cualificados con experiencia y formación específica, y que incluso es así requerido en los contratos públicos a los que se concursa, el trabajo infantil no es un factor de riesgo.

Los trabajadores de Basoinsa son todos adultos, con un alto nivel de conocimiento, no existiendo riesgo de trabajo infantil. Se dispone de perfiles de cualificación en el sistema de gestión de calidad (ISO 9001:2015) en los que quedan expresamente recogidas las necesidades de formación específica para los distintos puestos de trabajos, que en la mayoría de los casos incluye el requerimiento de titulación media o superior para los distintos puestos de trabajo. Respecto a los trabajos de dirección de obra, la legislación estatal prohíbe el empleo de menores en esta actividad. En la sucursal de Perú se da igual circunstancia, el personal está muy cualificado precisa de titulación académica media o superior.

En el convenio colectivo a cuyo cumplimiento está obligada la empresa, viene determinada la edad mínima de contratación, por lo que puede afirmarse que este riesgo es inexistente y no se prevé un cambio para los próximos años.

6. PRINCIPIO 6. ABOLICIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO

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

La incorporación y promoción interna de personal se realiza por motivos exclusivamente técnicos, acorde con los perfiles de trabajo requeridos. La entidad realiza anualmente y desde el año 2006 un seguimiento de los indicadores de sexo, edad, etc. de su plantilla, y a partir de este seguimiento ha podido identificar que no existe riesgo de discriminación por género, edad, raza, etc.



En el año 2021 se ha producido un cambio en la dirección de la empresa, cambio en el accionariado, se han incorporado nuevos socios, por la jubilación de uno de los socios con la posesión del mayor porcentaje de acciones.

Porcentaje mujeres trabajadoras accionistas	75 %
Porcentaje mujeres no trabajadoras accionistas	82%
Porcentaje mujeres contratadas	50 %
Edad media de la plantilla	45,05
Porcentaje Trabajadores con discapacidad	0 %
Porcentaje mayores 45 años	47 %
Porcentaje menores 30 años	13 %
Porcentaje empleados no nacionales	0 %
Porcentaje empleados contrato fijo	82 %
Número de expedientes por acoso, abuso o intimidación	0

Estos datos muestran que, aunque no existe una política escrita de abolición de discriminación, este principio está implantado en la empresa de manera consustancial, ya que por el tipo de actividad que se realiza es de interés contar con buenos profesionales, independientemente de su sexo o su edad.

El plan de formación se hace en función de los conocimientos previos, de su posición y ocupación de la empresa y de la disponibilidad. Habitualmente no se realizan planes personalizados de formación, pero cuando ha habido que hacerlo ha sido por motivos técnicos, y no por razones de género o edad.

Tradicionalmente en la empresa se han aplicado políticas y actuaciones que, aún no estando formulados de manera formal, en la práctica han constituido acciones valoradas positivamente desde la perspectiva de RSE, con relación a los siguientes aspectos:

- Igualdad de oportunidades en cuanto a género
- Gestión del conocimiento interno y fomento de la participación del personal a todos los niveles, potenciando la información y comunicación interna, a través del trabajo en equipo, del correo interno, de la intranet y de las actividades que llevan a cabo las distintas comisiones.
- Flexibilidad en horario y facilidad de conciliación familiar. Un 21,43% están acogidos a reducción de jornada por conciliación familiar.



Siempre que ha sido posible, a través de la Fundación Novia Salcedo se ha dado trabajo a jóvenes demandantes de primer empleo, y se ha participado en programas de promoción de empleo de jóvenes universitarios a través de becas. Igualmente se colabora con la Universidad del País Vasco para programas de realización de prácticas en la empresa. Al tratarse de una entidad pequeña, todo el mundo conoce las responsabilidades y funciones de sus compañeros.

Durante el año 2018 se ha realizado el Plan de Igualdad y Conciliación Laboral aprobado por un periodo del 2018 al 2025. En el se desarrolla y se toman medidas en relación con el Compromiso por la igualdad y difusión, Igualdad de oportunidades, Violencia de género y salud laboral, Gestión de la igualdad.

A lo largo del 2021, se ha acogido a personas en formación, cinco becarios a través de la Fundación Novia Salcedo (Geólogo, CC ambientales, CC biológicas, Geógrafo, Grado superior informática). Una técnica dentro del programa DUAL CC biológicas. Finalizada la beca algunos de ellos han pasado a formar parte de la plantilla con contrato.

7. PRINCIPIO 7. ENFOQUE PREVENTIVO QUE FAVOREZCA EL MEDIO AMBIENTE

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

Basoinsa dispone de un sistema de gestión medioambiental desde el año 2003, se implica en la realización de acciones concretas destinadas a favorecer la protección del medio ambiente, y a sensibilizar en esta materia a nuestros grupos de interés (clientes, trabajadores, proveedores, etc.). Además, al ser una empresa dedicada a este sector tenemos implantado en nuestro trabajo diario este enfoque preventivo como la mejor manera de favorecer el medio ambiente.





La conservación y acreditación del sistema integrado certificado por las normas ISO-14001 e ISO-9001 supone una dedicación para el mantenimiento del sistema. En el año 2021 se ha realizado la recertificación del sistema de las Normas ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, con una dedicación en horas del personal de 315 horas.

Desde hace unos años Basoinsa promulga y potencia la compra verde, enfocada sobre todo al ahorro y consumo responsable de papel como elemento crítico en nuestra actividad y componentes informáticos, y también en el material de oficina, aunque este último tiene una menor incidencia. Esta actuación sigue actualmente vigente y se mantiene una política activa por parte de los departamentos de compras y calidad, para potenciar la compra de material que en su fabricación haya sido responsable con el medio ambiente.

En la lucha contra el cambio climático y el efecto invernadero, en el año 2013 se suscribió la iniciativa Stop CO2, calculando las emisiones de gases efecto invernadero, y proponiendo acciones para reducir estas emisiones. Se ha realizado su cálculo para los últimos años 2019 y 2020. Este año se calculará el del 2021.

Para fomentar el ahorro eléctrico Basoinsa ha instalado en su oficina central, luminarias tipo LED, que favorecen la eficiencia energética de sus instalaciones.

En el año 2021, se ha aumentado la presencia de técnicos en la oficina respecto al 2020, tanto por la reducción de las restricciones impuestas por el COVID-19 como por el aumento de plantilla. Con ello, revisando los aspectos ambientales se detecta que todos los aspectos ambientales menos el papel han aumentado respecto al 2020. Este año 2021 se mantiene como aspecto ambiental significativo el agua y el gas

Otro aspecto clave en el desempeño de nuestra actividad es el conocimiento de la legislación ambiental, por lo que existe un grupo encargado del seguimiento y comunicación de las

novedades legislativas que nos pueden afectar y comunicárselas a nuestros grupos de interés.

Para el año 2022 se continuará con actividades y acciones que favorezcan el respeto y recuperación del medio ambiente.

8. PRINCIPIO 8. INICIATIVAS PARA EL RESPETO MEDIOAMBIENTAL

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

Como ya se ha señalado, Basoinsa es una ingeniería medioambiental donde todos sus técnicos están formados en este campo, y cuya labor diaria está dedicada al medio ambiente. Por lo tanto, es una empresa que tiene como norma básica el respeto y la mejora del medio ambiente, como queda reflejado en sus trabajos, a la vez que da servicio y cubre las necesidades y expectativas de sus clientes.

Como ya se ha señalado anteriormente, la empresa está certificada con la norma UNE-EN-ISO-14001 desde el año 2003 cumpliendo con los requisitos para el mantenimiento de esta certificación desde hace más de quince años. De acuerdo a estas normas mantiene unas instrucciones técnicas para el control de consumo y correcta gestión de los residuos, así como una política de calidad y medio ambiente que es pública para los distintos grupos de interés (clientes, empleados y proveedores) a través de la página web, intraweb, tablón de anuncios, comunicaciones específicas, etc. y en la que se recogen los principales compromisos de la entidad en materia de calidad y medio ambiente.

Además, de acuerdo con la evaluación de riesgos realizada dentro del marco de sistema de gestión medioambiental de acuerdo con la norma UNE-EN-ISO14001:2015 se han identificado como principales riesgos ambientales el consumo energético (luz) y el consumo de materias primas, gas, papel y el consumo de agua. En lo que respecta al consumo de papel ha disminuido considerablemente, debido a la política ambiental de presentar nuestros trabajos en formato digital, y solo se presenta en papel si existe una petición expresa del cliente.

Sin embargo, el año 2020 y parte del 2021 son atípicos en lo que respecta a los indicadores ambientales, ya que se fomentó el teletrabajo. Los indicadores han variado, el año 2022 se evaluará ya como un año normal, sin restricciones.



En el año 2017 se redactó un Plan de Movilidad de la empresa. No se han conseguido mejoras en los desplazamientos en transporte público, siendo todavía un porcentaje muy alto de trabajadores los que utilizan el transporte privado para sus desplazamientos al trabajo, ya que vienen de municipios distantes de Leioa.

Con vistas a minimizar los riesgos ambientales, Basoinsa mantiene desde 2008 una política de ahorro energético y compra verde, cuyos principales compromisos son los siguientes:

- En el 2020 se ha realizado una compra de ordenadores que han sustituido a otros, son más eficientes energéticamente y contribuyen a la preservación y mejora del medio ambiente.
- Los monitores se han remplazado por pantallas planas (LCD) certificadas con el sistema Energy Star que contribuye a la reducción del gasto energético. Están programados para apagar automáticamente la pantalla cuando no es utilizada durante tiempos prolongados.
- Las impresoras reducen de manera automática su consumo de energía transcurridos cinco minutos después de la última operación. Están configuradas para imprimir por defecto por las dos caras lo que reduce el consumo de papel.
- En la oficina se han sustituido las antiguas bombillas incandescentes y tubos fluorescentes, por luminarias tipo LED con un consumo energético más eficiente.
- El apagado y encendido de las luces se realiza a través de paneles diferenciados en las diferentes partes de la oficina a través del uso de interruptores independientes para iluminar sólo las zonas necesitadas de una misma área.
- Desde finales de 2010 el papel en formato DINA-4 que se utiliza en las impresoras empezó a comprarse con certificaciones ecológicas. Los criterios de compra verde se aplican también, desde finales del año 2011, en la compra de diverso material de oficina como agendas, carpetas, notas adhesivas y bolígrafos.
- Se informa al cliente de nuestra política ambiental y se presentan los trabajos en formato digital. Solo en ciertas circunstancias se presentan los trabajos en papel, siempre que el cliente lo solicite.

A continuación, se presenta una Agenda con alguna de las acciones que se han desarrollado a lo largo de los años en Basoinsa para fomentar el respeto por el medioambiente:



- Desde el año 2013 se suscribió la iniciativa Stop CO2, calculando las emisiones de gases efecto invernadero, y proponiendo acciones para reducir estas emisiones.
- En el año 2014 se produjo un reagrupamiento de los trabajadores en una única oficina lo que ha llevado a un ahorro en consumo de energía.
- En enero de 2016 se consiguió el sello Reduzco CO2 del MAGRAMA.
- En el año 2016 se ha realizado la iniciativa Activate+ promovido por el Departamento de Medio Ambiente de la Diputación Foral de Bizkaia para la mejora del comportamiento ambiental individual.
- En el año 2017 se redactó un Plan de Movilidad de la empresa.
- En febrero de 2017 cambio en la oficina de las luminarias a LED.
- En el año 2018 se ha conseguido en general mantener los indicadores ambientales.
- En el año 2019 se participa en la Comunidad por el Clima, y unido a esta plataforma, uno de los proyectos de Basoinsa fue elegido en la Cumbre de Madrid del Clima, como una de las 101 iniciativas empresariales por el cambio climático.
- Entre los años 2019 y 2020 Basoinsa realiza un proyecto de cooperación para la mejora ambiental-ecológica en Cundinamarca (Colombia), cuyo objetivo es la recuperación ambiental de la ronda del río Chicú (afluente del río Bogotá) en un tramo de 16 km y 983.330 m2, a su paso por el municipio de Tenjo. Este trabajo ha recibido su reconocimiento a nivel internacional.
- En el año 2020, se apuesta por un proyecto innovador "Aplicación Sistemática de Soluciones Innovadoras Basadas en la Naturaleza (SBN) en entornos urbanos", HIRINATUR. Proyecto que busca integrar la naturaleza en los entornos urbanos, y conseguir frenar el impacto del CO₂ en el cambio climático.
- En el año 2021 se realiza un proyecto I+D para Green capital del diseño de medidas preventivas que eviten las colisiones de aves y murciélagos contra los aerogeneradores.

9. PRINCIPIO 9. DESARROLLO Y DIFUSIÓN DE TECNOLOGÍAS RESPETUOSAS CON EL MEDIO AMBIENTE

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

Dado que Basoinsa es una ingeniería medioambiental está dentro de su actividad el fomento del uso de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. En este sentido ha desarrollado distintos proyectos de I+D+i con el fin de potenciar herramientas de trabajo que cumplan este principio.

Así, en el año 2013 desarrolló un proyecto denominado EEIKO para la identificación y lucha contra especies invasoras, que durante 2014 y 2015 se ha esforzado en darla a conocer en distintos foros y administraciones y comercializarla.



El proyecto EEIKO ha sido financiado a través del programa de ayudas de la Comisión Europea HORIZON 2020 Instrument Pyme, quien otorgó al proyecto a su vez el sello "Seal of

Excellence".

Esta plataforma, además de contar con el módulo de participación ciudadana y alerta temprana frente a especies exóticas invasoras, es una potente herramienta para la coordinación de actuaciones en la lucha contra las especies invasoras y la coordinación entre administraciones.

En el año 2017, se compartió la base de datos de citas de plantas invasoras obtenidas por medio de la multiplataforma EEIKO, con EASIN (European Alien Species Information Network- Join Research Centre/ European Commission), además de con GBIF (Global Biodiversity Information Facility).

En los años 2017-2018 este proyecto ha sido presentado a la fase II de la Comisión Europea HORIZON 2020 Instrument Pyme, quien ha otorgado al proyecto a su vez el sello "Seal of Excellence". Esta plataforma EEIKO, para el año 2019-2022, está siendo utilizada en el



proyecto "Diseño de aplicación informática/plataforma web para identificar manchas de plumero y gestión para el proyecto LIFE 17 NAT ES 000495 Urgent measures for controlling the spread of Pampa Grass (*Cortaderia selloana*) in atlantic area LIFE STOP Cortaderia".

Como ya se ha señalado anteriormente, Basoinsa realizó un proyecto de Cooperación para la mejora ambiental-ecológica en Cundinamarca (Colombia) 2019, cuyo objetivo es la recuperación ambiental de la ronda del río Chicú (afluente del río Bogotá).

Este proyecto fue presentado a los Premios Europeos de Medio ambiente. A nivel europeo ha recibido el Premio Europeo de Medio Ambiente a la Empresa, en la categoría de estrella emergente Rising star 2020-2021. Basoinsa ha sido la única empresa vasca galardonada con este prestigioso reconocimiento que convoca, anualmente, la Comisión Europea para reconocer a aquellas empresas que combinan con éxito la viabilidad económica de sus negocios con la protección del medio ambiente.



Para Basoinsa este es "un reconocimiento a muchos años de experiencia y de empeño pionero en la búsqueda de una ecoingeniería más en sintonía con la propia naturaleza, que nos permita mejorar entre otros, por ejemplo, la resiliencia al cambio climático".

Todos estos premios y otras actuaciones menores han servido para incrementar nuestra participación en las redes sociales, y así favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Basoinsa continuará siendo miembro de ACLIMA Basque Environment Cluster. Cluster de medio ambiente coherente con los principios de desarrollo sostenible y cuidado de medio ambiente. Actualmente participa en un grupo de trabajo para la Aplicación de Soluciones Innovadoras Basadas en la Naturaleza, con el objetivo de apoyar y dar soluciones para la lucha contra el cambio climático.



Para el año 2022 se participará en otros proyectos del I+D+i para seguir apostando por la defensa y protección del medio ambiente.

10. PRINCIPIO 10. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN, LA EXTORSIÓN Y EL SOBORNO

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

Basoinsa, desde el inicio de su actividad, ha rechazado cualquier práctica de extorsión, corrupción, etc., tanto activa como pasivamente, y así queda recogido en su código ético. Prácticamente opera al cien por cien dentro del territorio español y se rige por la legislación comunitaria, estatal y autonómica de aplicación, de acuerdo con la cual toda práctica de corrupción se considera delito, y como tal sería penalizada.

Dispone de un sistema de facturación y contratos en todos los casos, tanto para los servicios que presta como para aquellos que contrata. Sus cuentas son auditadas anualmente por una entidad externa, lo que permite llevar a cabo un control financiero-contable detallado de su actividad. Para el año 2021 se realiza la auditoría de cuentas anuales.

Se considera que no es necesario establecer políticas específicas para la implantación de este principio, ya que la mayoría de los contratos obtenidos por esta entidad son en concurso público, por tanto, estamos sujetos a lo establecido tanto en la legislación vigente de la Ley de Contratos del Estado, como a los pliegos que rigen dichos concursos públicos que tienen carácter contractual, y son de obligado cumplimiento.

Otros clientes, de gran importancia para nosotros, son grandes empresas privadas, muchas de las cuales disponen de una política de RSE fuertemente implantada en su organización, y también adheridas al Pacto Mundial, que se rigen por pliegos y contratos de servicios dentro del marco de la legislación vigente, superando en ocasiones los umbrales legales establecidos, en aplicación de su política de responsabilidad social. En el año 2016 se ha pasado una Auditoria Social de Código de Conducta de proveedores de REE. y como se ha señalado anteriormente se ha participado en el Programa de formación sobre derechos humanos.

Respecto a nuestros proveedores por sus características no se considera tampoco que puedan ser un grupo de riesgo, por tratarse de personal técnico cualificado y que trabaja dentro del marco legislativo comunitario y estatal.



Los empleados de Basoinsa son informados cuando entran dentro de la organización sobre las normas de comportamiento que deben seguir y del código ético que deben cumplir.