



CASDISA DE PROMOCIONES S.A.

INFORME DE PROGRESO PACTO MUNDIAL 2013

Renovación del compromiso.

Las Rozas de Madrid, a 1 de julio de 2014

Por medio de la presente, desde Casdisa les deseamos comunicar nuestra decisión de renovar el compromiso adquirido en noviembre de 2010 con la iniciativa del Pacto Mundial de las Naciones Unidas referentes a los diez principios que abarcan los derechos humanos, derechos laborales, respeto del medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

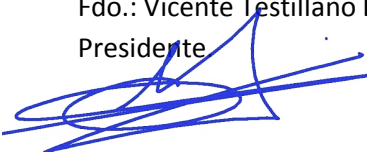
Casdisa, es una empresa del sector de la construcción, que cuenta con una dilatada experiencia en el mercado nacional constructivo, constituida en 1986, tiene como actividad principal la de construcción en general, si bien está especializada en vivienda unifamiliar, chalets, cines, oficinas, locales comerciales, centros deportivos y colegios.

En nuestro continuo afán de superación y mejora de nuestros métodos, Casdisa tiene implantados un sistema de gestión de la calidad **UNE-EN-ISO 9001:2008** y otro sistema medioambiental para el sector de la construcción **UNE-EN-ISO 14001:2004**.

La responsabilidad social que Casdisa promueve e intenta trasladar a todos sus stakeholders* comprende desde el reciclaje y el buen uso de los recursos en nuestra sede, hasta el estricto cumplimiento de todas las normas de seguridad y respeto al medio ambiente en las obras realizadas y en curso, fijando un objetivo claro a un largo plazo; crear una nueva sociedad con unos valores adaptados a los principios que promueve Pacto Mundial.

Atentamente,

Fdo.: Vicente Testillano Lozano
Presidente



*Grupos de interés.

INFORMACIÓN GENERAL

Perfil de la entidad: Casdisa de Promociones, S.A.

Dirección: Carretera de la Coruña, Km. 23,5 – Edificio ECU – 28230 – Las Rozas de Madrid

Dirección web: www.casdisa.es

Alto cargo: Vicente Testillano Lozano (Presidente)

Fecha de adhesión: 29/11/2010

Número de empleados: 24

Sector: Construcción

Ventas: 4.600.000 €

Ayudas financieras significativas recibidas del gobierno: No recibimos ayudas del gobierno

Desglose de grupos de interés: Clientes, empleados, proveedores

Desglose de otros grupos de interés: Gobierno corporativo, Medio Ambiente, Autoridades Locales/Nacionales, Sociedad

Criterios de elección de los grupos de interés: Decisión del Consejo de Administración basada en lo que nos demandan nuestros clientes.

Países en los que está presente: España

Alcance del informe de progreso y sus posibles limitaciones, si existen: España

¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el informe de progreso? Los asuntos que más interés suscitan a nuestros grupos de interés teniendo en cuenta la filosofía corporativa de Casdisa.

Forma de difusión del informe de progreso: A través de la página web corporativa la correspondiente al Pacto Mundial y las redes sociales (Twitter, RSS, LinkedIn, Google+) .

Período cubierto por la información contenida en la memoria: 2013

Ciclo de presentación informe de Progreso: Anual

Estrategia y gobierno

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

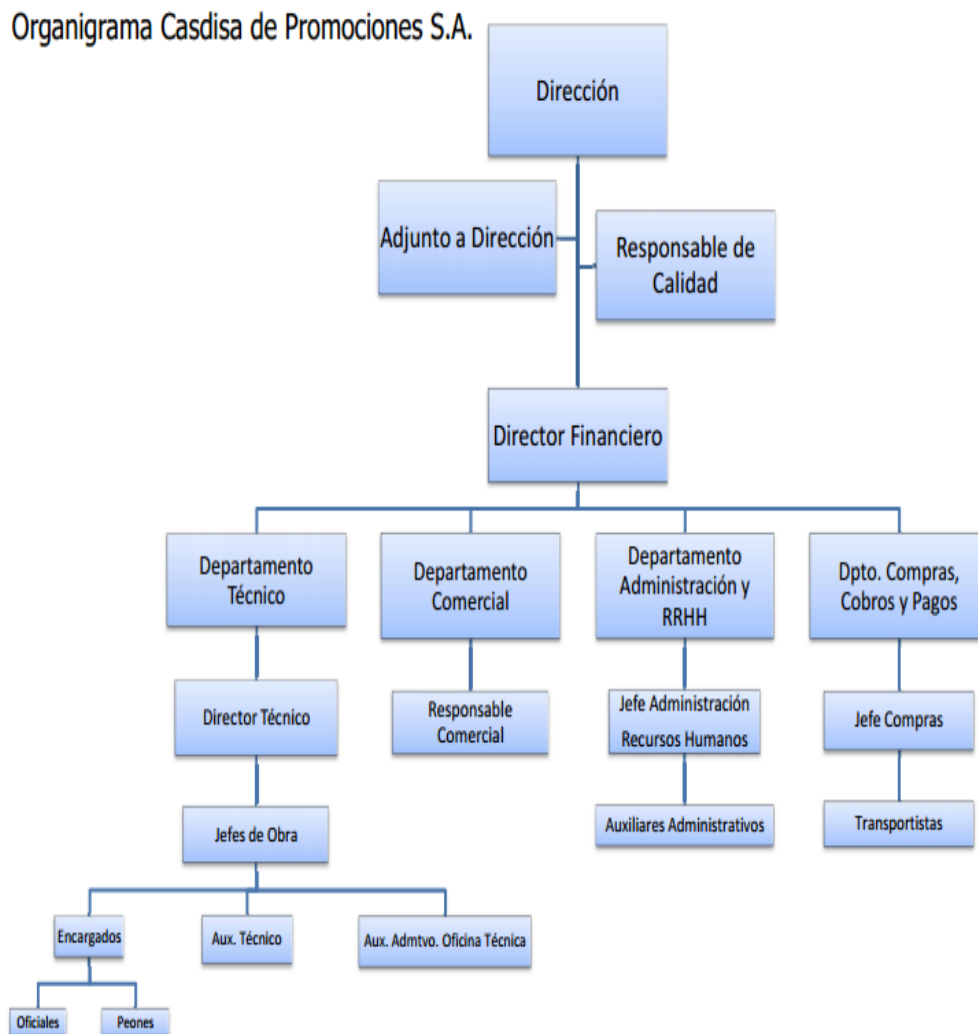
Trabajadores: existencia de un buzón anónimo de sugerencias con el objetivo de hacer la convivencia más fácil y crear un ambiente de trabajo óptimo.

Clientes: existe una atención y trato exclusivo con cada cliente buscando siempre su total satisfacción con nuestros trabajos.

Proveedores: sugerencias recogidas por los responsables técnicos conforme a los estándares de calidad implantados en la empresa.

Indíquela naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama:

Casdisa de Promociones S.A. es una empresa constructora.



Indique si la junta directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores.

El departamento de administración y recursos humanos se encarga de velar por la implantación de los 10 principios a todos los niveles tanto en la sede como en los centros de trabajo abiertos por todo el territorio nacional, facilitando manuales y guías sobre las buenas prácticas que exigimos en nuestra organización.

El consejo de administración dedica un punto a temas de RSC analizando su implantación, los recursos dedicados y los resultados obtenidos durante ese ejercicio, al menos una vez al año.

Indique la estructura de gobierno y quién o quienes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de RSE en línea con los principios del Pacto Mundial.

El departamento de recursos humanos y administración encabezados por el responsable son los encargados de tomar las decisiones relacionadas con su implantación, velando por el cumplimiento de dichos principios, formando a los trabajadores, visitando los centros de trabajo y elaborando una guía de buenas prácticas y calidad interna.

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de naciones unidas: Si

Contamos con una política de igualdad de oportunidades y conciliación de la vida profesional, personal y familiar.

Firme compromiso con el medio ambiente con unas prácticas respetuosas con el mismo y una gestión eficiente tanto de los residuos como de los materiales.

METODOLOGÍA

DIAGNÓSTICO

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

POLÍTICAS

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

ACCIONES

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

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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

Derechos Humanos para Todos



Principio 1

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

Diagnóstico

Tratándose de una compañía española dentro del seno de la Unión Europea, no existe riesgo de vulnerar los Derechos Humanos. Aun así se ha realizado un diagnóstico exhaustivo examinando la relación con nuestros grupos de interés tratando de localizar esos riesgos:

- **Cientes:**
 - Insatisfacción del cliente.
 - Falta de comunicación y transparencia

Conclusión:

-El riesgo para nuestro cliente es inexistente ya que el trato es personal buscando en todo momento su plena satisfacción con el resultado final.

-La labor de comunicación de la empresa está mejorando tras una mejora en los contenidos de nuestra web, a su vez de tener distintas vías de comunicación directa a través de redes sociales junto con las más tradicionales.

- **Empleados:**
 - Accidentes laborales
 - Acoso laboral
 - Falta de compromiso con la organización

Conclusión:

-Podemos afirmar que el riesgo para los empleados de accidente laboral es mínimo ya que exigimos que estén al día con sus reconocimientos médicos, se imparten cursos de prevención de riesgos laborales, y se controla el uso de las protecciones de PRL. El número de accidentes con baja médica en 2013 fue de solo 1 trabajador.

-Inexistencia de algún tipo de acoso ya que no se discrimina ni por edad, sexo, raza o religión. Existen trabajadores de diferentes religiones y sexos trabajando conjuntamente.

-Los empleados están plenamente integrados en la empresa, son conscientes de que su buen hacer dirigirá el rumbo de la compañía hacia buen puerto.

- Proveedores
 - Desigualdad
 - Incumplimiento de los compromisos adquiridos

Conclusión:

-Nuestro compromiso con nuestros proveedores es facilitarles su trabajo y premiar su esfuerzo garantizando el pago de la forma más rápida y segura posible. La política de Casdisa es no hacer distinciones entre proveedores con una dilatada experiencia a nuestro lado o los más recientes. En nuestra relación comercial con nuestros proveedores siempre intentamos acercar posturas que sean beneficiosas para ambas partes, por lo que el trato no es estrictamente comercial sino más cercano y directo.

Políticas

Existe una política escrita y publicada en la página web corporativa para facilitar el acceso a los grupos de interés.

Acciones

1.- Comunicamos a todos los nuevos empleados la política de calidad y responsabilidad ética establecida. Con respecto a los empleados existentes se les mantiene informados mediante hojas informativas y publicaciones internas tanto en el tablón de anuncios y a través del correo electrónico recordando los valores expuestos en la política corporativa.

El 100 % de los empleados ha recibido la política.

2.- Para Casdisa la seguridad tanto de sus trabajadores como de la de los subcontratistas es primordial por lo que es necesaria formación en materia de prevención de riesgos laborales, asistiendo los trabajadores a cursos de reciclaje periódicamente y estando siempre al día con los reconocimientos médicos. Esta política es aplicable a su vez a los nuevos empleados.

El número de horas anuales en formación asciende a 220 h.

3.- Control de nuestros subcontratistas.

El porcentaje de control de las empresas subcontratadas asciende al 100%, es imprescindible para toda empresa subcontratada por Casdisa que tenga toda la documentación socio-laboral necesaria para poder entrar en obra así como estar al corriente de pago con la Seguridad Social.

Seguimiento y medición de impactos

Existe un mecanismo de seguimiento y medición de impactos.

Desde su implantación se realiza una serie de controles y un seguimiento periódico con el objetivo de verificar que el compromiso adoptado por la dirección de Casdisa con la ética en el trabajo y la defensa de los derechos humanos fundamentales se traslade a todos los niveles y a todos nuestros grupos de interés.

Tanto en las oficinas centrales como en los centros de trabajo abiertos se realizan estos controles de manera exhaustiva y periódica reiterando el compromiso firme de la dirección para hacerlos cumplir.

El seguimiento y la implantación en la sede es una tarea sencilla ya que los responsables tienen una mayor facilidad de comunicar directamente y a diario a todo el personal localizado en la misma las medidas a seguir para cumplir estos requisitos, no hay problemática en este área ya que el riesgo de accidente laboral es mínimo y la política de no discriminación es aceptada y respetada por todo el personal. Si sumamos lo anterior a una mayor conciliación familiar en el trabajo, ya que contamos con madres con jornada reducida, hacen que los niveles de ética se incrementen y creen una plusvalía a la marca de la empresa en estos apartados.

Las dificultades radican cuando se traslada esta conducta ética a los centros de trabajo. El objetivo de estos controles periódicos es identificar posibles errores de interpretación de nuestra política y poder paliarlo a su vez con las nuevas medidas e intentar fomentar su implantación. El primer proceso es comunicar a todo el personal propio y ajeno a Casdisa la normativa vigente a cumplir, tras ello se procede a controlar el cumplimiento y en caso de desobediencia u omisión se procederá con sanciones tanto disciplinarias llegando a las pecuniarias para aquellos que las incumplan de manera reiterada.

Principio 2

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

Diagnóstico

Se realiza un seguimiento de los trabajadores de las empresas subcontratadas con el fin de comprobar el cumplimiento de las obligaciones legales con respecto a su personal, puesto que el total de nuestros proveedores operan dentro España, se aplica el marco normativo español lo que supone un respeto por los derechos humanos.

Internamente Casdisa dispone de un procedimiento compuesto por una serie de controles de calidad y responsabilidad social anteriormente mencionados con los que se está en poder de verificar que el 100% de nuestros proveedores y empleados respetan la normativa vigente.

Riesgos

Haciendo un análisis más profundo podemos encontrar los siguientes riesgos:

- Contratación de subcontratistas que incumplen los Derechos Humanos.
- Compra de materiales a proveedores cuya cadena de suministro incumpla los Derechos Humanos.

Políticas

Nuestro sistema de calidad establece un procedimiento sobre nuestros proveedores, con el cual solo aquellos que cumplan con los diez principios con los que Casdisa se ha comprometido firmemente podrán tener relación comercial directa. Todos los proveedores que trabajan con la compañía deben someterse a un proceso de homologación para verificar que cumplen los valores que promueve el Pacto Mundial.

Acciones

Difundimos entre nuestros proveedores la política RSE a través de la página web corporativa, nuestras redes sociales y de una manera más directa si se encuentran irregularidades se procede a corregirlas y sancionar esas acciones si fuese necesario.

Seguimiento y medición de impactos

Para Casdisa ser firmante del pacto mundial no se reduce a una mínima implicación y esfuerzo sino que nuestro compromiso es total y firme, garantizando así el cumplimiento de los valores del pacto mundial creando pautas para generar una RSC seria no solo en el ámbito interno de la propia Casdisa sino que se pueda transmitir a todos nuestros grupos de interés.

Esta tarea comienza desde la dirección hasta el último eslabón de la cadena de producción, implica un esfuerzo considerable, tanto en el tiempo dedicado a ello como en términos económicos, parte del personal se debe dedicar a ello, siendo el principal objetivo construir un mercado laboral, financiero y social más equitativo y con una total aceptación de la normativa internacional de los derechos humanos.

El esfuerzo por Casdisa en este apartado se puede trasladar a que cerca del 30% de nuestros proveedores cuentan con una certificación ISO (9001, 14001 o 18001). Esto implica incurrir en unos costes en la gestión de nuevos proveedores y a su vez en su contratación ya que no se prima exclusivamente el precio a la hora de adjudicar los contratos se tienen en cuenta la calidad, el profesionalismo y el respeto por la RSC entre otros factores.

Año a año el objetivo es que toda empresa del sector acate esta directriz. Como consecuencia toda empresa estará en una situación similar reduciéndose al mínimo cualquier riesgo de incumplimiento de los derechos humanos fundamentales. A su vez el número de empresas certificadas con relación comercial continúa en aumento con respecto a años anteriores.

Principio 3

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

Diagnóstico

Casdisa como entidad apoya la libertad de afiliación y el derecho a la negociación colectiva de sus trabajadores, existiendo un miembro del área de recursos humanos que realiza una función de intermediario entre ambas partes, siendo un mediador paliando posibles conflictos y buscando una solución que satisfaga a toda persona implicada.

El riesgo en este aspecto es mínimo ya que se respetan todos los derechos del trabajador, tanto el derecho a convocar una huelga, negociación salarial o periodo vacacional entre otras.

La línea a seguir es fomentar una situación en la que el trabajador, no se sienta ningún riesgo y se esté totalmente integrado en la entidad siendo sus derechos totalmente reconocidos.



Políticas

No se dispone de una política en concreto, no obstante cumplimos la normativa del convenio laboral vigente en nuestro sector así como lo establecido en el real decreto ley del estatuto de los trabajadores sobre afiliación sindical y derecho de reunión.

Casdisa permite el uso de las salas habilitadas para reuniones con el objetivo que los trabajadores puedan hacer uso de su derecho de reunión.

Acciones

No hay acciones concretas, si bien como se ha explicado en el anterior punto está a disposición de los empleados la sala de reuniones para que puedan tratar los temas que consideren oportuno.

Seguimiento y medición de impactos

Periódicamente se realizan cuestionarios psicolaborales para evaluar las preocupaciones de los empleados.

A su vez existe la posibilidad de que el trabajador de forma anónima use un buzón de sugerencias.



Principio 4

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



Diagnóstico

Operando en un en la actualidad únicamente dentro del territorio nacional, siendo España un país que respeta los derechos humanos, estamos en poder de afirmar que directamente en todos nuestros centros de trabajo abiertos no se contempla la posibilidad de trabajos forzados o ejecutados bajo coacción.

Haciendo un análisis más profundo existe la posibilidad de encontrar un riesgo real; el origen de los materiales que puedan suministrar los proveedores. Aunque estos tengan sus sedes en España no siempre el producto ha sido fabricado dentro del territorio nacional o de un país con una legislación similar a la española que respete este apartado, como pudiese ser un miembro de la UE.

Todo proveedor debe tener homologación de calidad y certificados en los que se demuestren que durante el proceso de fabricación no se incumple normativa europea, por lo que ya la legislación vigente obliga a toda aquella empresa que pueda tener una posible relación comercial con Casdisa a pasar una serie de controles previos que los alejen de incumplimiento en el apartado del trabajo forzoso.

Políticas

Estamos firmemente comprometidos en este apartado, a finales del 2013 empezamos a gestionar la plataforma B4P (Business For Peace) en el cual la empresa privada expande y profundiza sus acciones a favor de la paz, no participando en áreas con conflictos armados en los cuales cabe la posibilidad que el trabajo sea forzoso para financiar tal conflicto, o donde no se respeten los derechos humanos.



En el caso particular de Casdisa desde el momento en el que se ha descubierto esta iniciativa ha ido profundizando en ella, siendo el objetivo en a medio plazo situarse en un marco laboral que respete el trabajo libre alejado de condiciones de esclavitud al 100%. Con esta reciente implantación del B4P se están empezando a adoptar medidas y los consecuentes análisis para asegurar el origen legal del suministro, el siguiente paso será transmitir esta política a nuestra cadena de producción exigiendo que se aporte la información de sus productos así como los controles superados por los mismos.

Internamente los empleados tienen firmadas sus condiciones salariales y horarias como está estipulado por ley.

Acciones

El objetivo es crear un proceso de implantación en el cual a medio plazo podamos garantizar que el 100% de los suministros sean fabricados dentro de la legalidad.

Las acciones con empresas subcontratadas es corroborar y controlar día a día que la situación de legalidad descrita anteriormente se respete y hacer cumplir la normativa vigente en todos nuestros centros de trabajo abiertos.

Internamente, continuar por la misma senda actual respetando el libre trabajo y oponiéndose a cualquier forma de explotación o coacción.

Seguimiento y medición de impactos

Se realizan seguimientos mensuales de los cuadrantes de horas realizadas por los trabajadores. Así mismo, los empleados pueden enviar mensajes anónimos para informar de algún hecho puntual.

Con toda esta información en manos de la dirección de Casdisa no se han recibido avisos ni tampoco se han detectado ningún tipo de explotación o coacción al personal.

Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Diagnóstico

El trabajo infantil no es un factor de riesgo.

No se contratan trabajadores con edad inferior a la legalmente establecida para trabajar. Así mismo, en la actividad de construcción no se permite introducir a menores de edad.

Políticas

Existe un estricto cumplimiento de la legislación laboral, internamente todo empleado es mayor de edad y a su vez solo se gestionan las candidaturas de aquellos que cumplan con lo anterior.

A las subcontratas se les exige el mismo proceso y para verificarlo es requisito indispensable el control de cada trabajador que pueda acceder a nuestros centros de trabajo abiertos.



Acciones

Tanto el responsable en obra como el personal de oficina que gestiona el material socio-laboral deben supervisar que se cumple lo establecido por ley.

Seguimiento y medición de impactos

Gestionar toda la información socio-laboral antes de dar el visto bueno para que puedan acceder a los centros de trabajo.

Principio 6

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

Diagnóstico

Se realizó un estudio de las contrataciones realizadas, no encontrándose factores de riesgo en la contratación puesto que la composición de la plantilla de la empresa es muy diversa, existiendo personal de los distintos estratos de la sociedad.

Políticas

Al ser Casdisa una empresa que respeta toda la normativa y legislación laboral, la política a seguir será la actual, continuar al corriente del estado de la legislación que afecte a este ámbito y a los nuevos cambios que se puedan producir incorporándolos de manera certera y eficaz, respetando y garantizando así la igualdad de trato y reconocimiento de cada uno de los trabajadores.



Acciones

En este momento tenemos firmados convenios con varias universidades para que sus estudiantes tengan la opción de realizar sus prácticas en la compañía, asignándoles un tutor que les ayudará a gestionar sus conocimientos teóricos y aplicarlos en el mundo laboral.

Recientemente Casdisa ha firmado el compromiso con los jóvenes y los negocios equitativos y justos, el objetivo de una empresa privada ha cambiado, ya no se basa únicamente en conseguir el benéfico más elevado posible sin tener en cuenta en las repercusiones de las

acciones que han llevado hasta él, sino hacer que este beneficio sea además social del que todo individuo pueda beneficiarse.

Con esta firma Casdisa se compromete a formar a los futuros empleados y miembros de la directiva en RSC, preparándolos a una forma de actuar que cada vez tiene un peso mayor en la sociedad y su aceptación va en aumento, lo que nos coloca en el grupo pionero que busca un cambio en la visión empresarial con una gestión más social, ampliamente reconocida por la sociedad.

Seguimiento y medición de impactos

Composición de los órganos directivos y del resto de empleados.

El cuadro adjunto es una muestra de la composición de la plantilla comparativa entre el año actual y el anterior, lo más remarcable es que pese a la difícil situación que vive el país y en especial nuestro sector, se han creado tres nuevos puestos de trabajo, lo que supone un incremento del 12,50% respecto al 2012, mostrando así el esfuerzo por parte de Casdisa de continuar creciendo incluso cuando nos encontramos ante un ciclo contractivo.

Pese a que la construcción es un sector en el cual el predominio del empleo masculino es abrumador, Casdisa haciendo uso del principio de no discriminación, ha aumentado la participación de la mujer siendo el ratio de mujeres en la empresa superior con respecto al 2012.

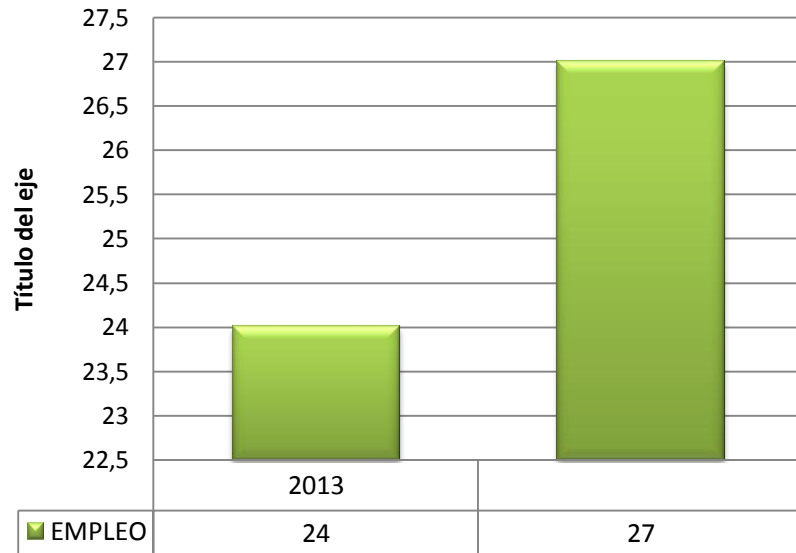
2013	2014
Total plantilla: 24	Total plantilla: 27
Directivos frente a empleados: 9 %	Directivos frente a empleados: 7 %
Directivos mujeres: 0%	Directivos mujeres: 0%
Directivos hombre: 100 %	Directivos hombre: 100 %
Mujeres: 20 %	Mujeres: 24 %
Hombres: 80 %	Hombres: 76 %
Mayores de 45 años: 45 %	Mayores de 45 años: 37%
Menores de 30 años: 20 %	Menores de 30 años: 14,8 %
Empleados no nacionales: 10 %	Empleados no nacionales: 7,40%
Empleados con contrato fijo: 70 %	Empleados con contrato fijo: 70 %
Empleados con contrato temporal: 30 %	Empleados con contrato temporal: 30 %

Casdisa está en contra de cualquier discriminación laboral sea por cuestiones de género, cultura, raza o religión, ya que a lo largo de los 28 años de existencia de la compañía a la hora de gestionar nuevos perfiles para los puestos de trabajo ofertados, estos aspectos personales no han sido relevantes.

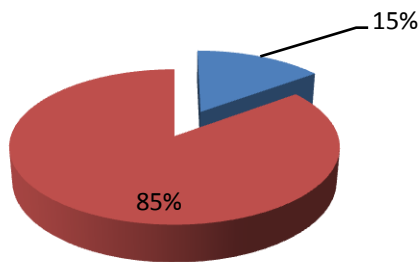
Apéndice principio 6: cuadros empleo Casdisa

Se puede observar que pese a la situación económica que está atravesando tanto el sector como el país en general, Casdisa continúa crecimiento aumentando la plantilla de cara continuar en esta senda en los próximos años.

Total Plantilla

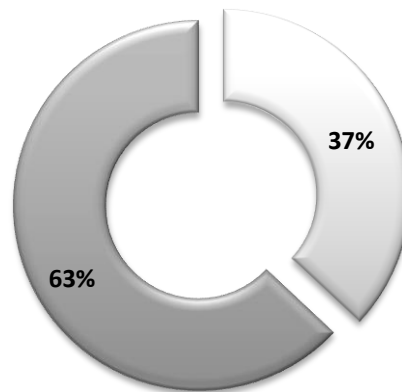


Empleo juvenil 2014



El empleo juvenil es fundamental ya que desde Casdisa es conocido que los jóvenes poseen nuevas ideas que pueden incorporar al negocio y darle una nueva perspectiva, el objetivo es mejorar es ratio año a año.

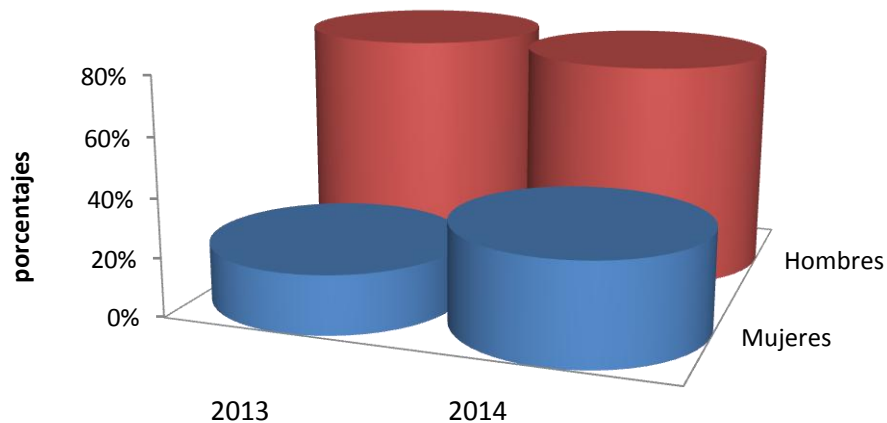
PORCENTAJE MAYOR DE 45 AÑOS



En Casdisa no solo valoramos la actitud innovadora y la energía positiva de los jóvenes, estos están en contacto con los empleados con una cierta antigüedad y experiencia de los que pueden aprender el conocimiento teórico sumado al práctico aprendido a lo largo de sus años de actividad que los hacen unos trabajadores muy completos.

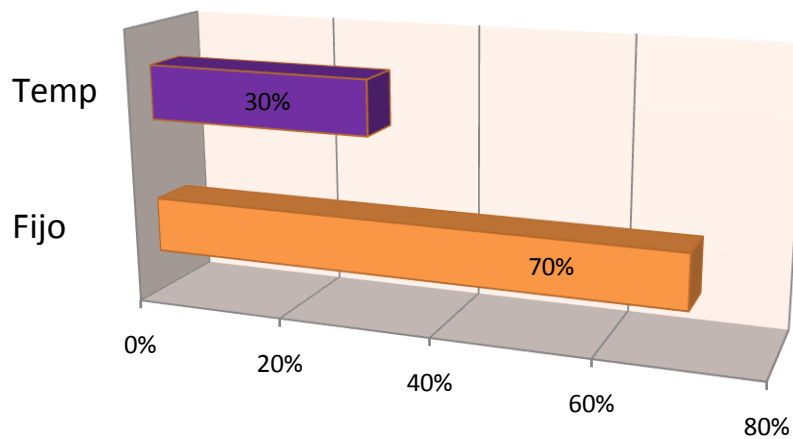
Pueden ejercer una labor de tutor de los más jóvenes transmitiendo el saber hacer aplicado desde la teoría.

RATIO HOMBRES-MUJERES



Desde la dirección de Casdisa se promueve la igualdad laboral entre géneros y esta idea viene apoyada por la contratación año a año de nuevas empleadas, a su vez existe la conciliación laboral pudiendo reducir su jornada laboral tanto madres como padres que así lo estimen.

% Empleo fijo-temporal



Estamos convencidos que un trabajador que inseguro por su puesto de trabajado no realizara sus actividad de la forma más eficiente posible, por lo que Casdisa apuesta por el empleo fijo. De este modo todo empleado se sentirá más ligado a Casdisa no será una de sus preocupaciones el futuro de su empleo, esto a su vez hace que el trabajador esté satisfecho con su situación y pueda lograr índices mayores de productividad.

Principio 7

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

Diagnóstico

Tenemos implantado un sistema de gestión del medioambiente ISO 14001. Se realiza un estricto cumplimiento de la normativa legal con respecto a los residuos peligrosos tanto en las oficinas administrativas como en los centros de trabajo de obras.

Políticas

Con la implantación de la norma 14001 se ha establecido una política medioambiental.



Acciones

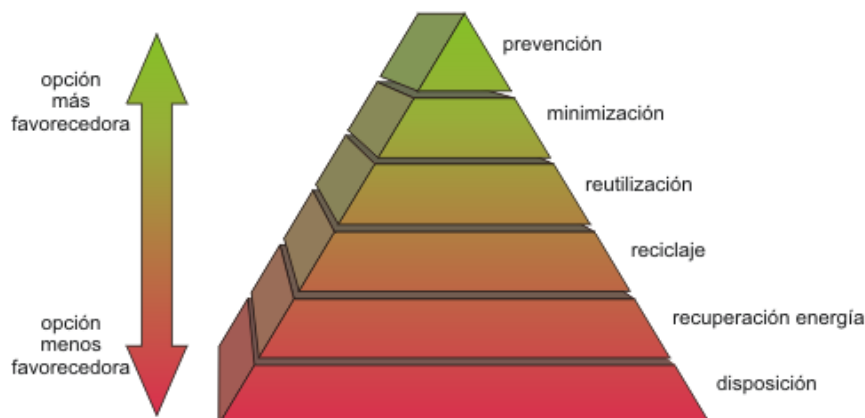
Se han realizado acciones de sensibilización medioambiental. Se ha tenido especial cuidado en informar más detenidamente a aquellos empleados que tienen una mayor responsabilidad dentro de la gestión de los residuos peligrosos.

Se sigue un estricto proceso de reciclaje de todo residuo generado por la empresa, tanto en obra como en las oficinas; separando por papel y cartón, plásticos, destinando los equipos informáticos obsoletos a puntos limpios para su posterior gestión. En obra existen contenedores para cada clase de residuo, distinguiendo por su grado de nocividad, a su vez se tiene contrato con una empresa la cual gestiona los residuos cumpliendo con las normativas ISO.

Seguimiento y medición de impactos

Horas de formación a empleados: 30 horas.

Según los controles establecidos, llevamos un seguimiento del control de los residuos peligrosos que ya está completamente implantado en toda la empresa.



Principio 8

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



Diagnóstico

Siendo la construcción la principal actividad de la empresa, tenemos responsabilidades tanto cívicas como legales en materia medioambiental.

Principalmente por la producción de parte de los residuos que si no son tratados de forma adecuada y en las plantas de reciclaje destinadas a este fin, el impacto medioambiental podría ser gravemente perjudicial tanto para el medio ambiente como para la salud.



Políticas

Se dispone de un sistema de gestión de la calidad y medioambiente que establece los procedimientos a seguir en pro del cumplimiento de la normativa legal.

Se tiene especial cuidado proteger las aguas y tierra de vertidos de residuos peligrosos.

Cumpliendo la política de calidad medioambiental implantada en Casdisa cada centro de trabajo dispone de contenedores diferenciados por tipo de residuo, los cuales son recogidos y

reciclados por una empresa especializada en el tratamiento de los mismos minimizando así el impacto medioambiental de los mismos.

Acciones

Se realizan acciones de seguimiento de los niveles de materias primas y suministros consumidos para llevar un control y poder tomar medidas para fomentar su reducción.

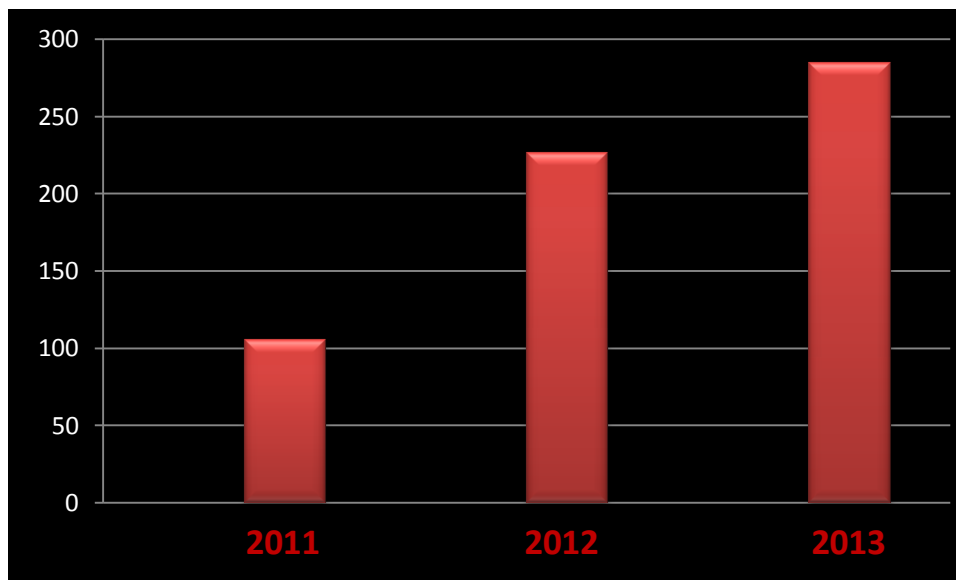
Seguimiento y medición de impactos

<u>Oficina administrativa</u>	<u>2011</u>	<u>2012</u>	<u>2013</u>
Consumo de papel**:	105 Kg	225,99 Kg	284,24Kg
Consumo de electricidad:	20.244 Kw/h	17.087 Kw/h	20.426Kw/h

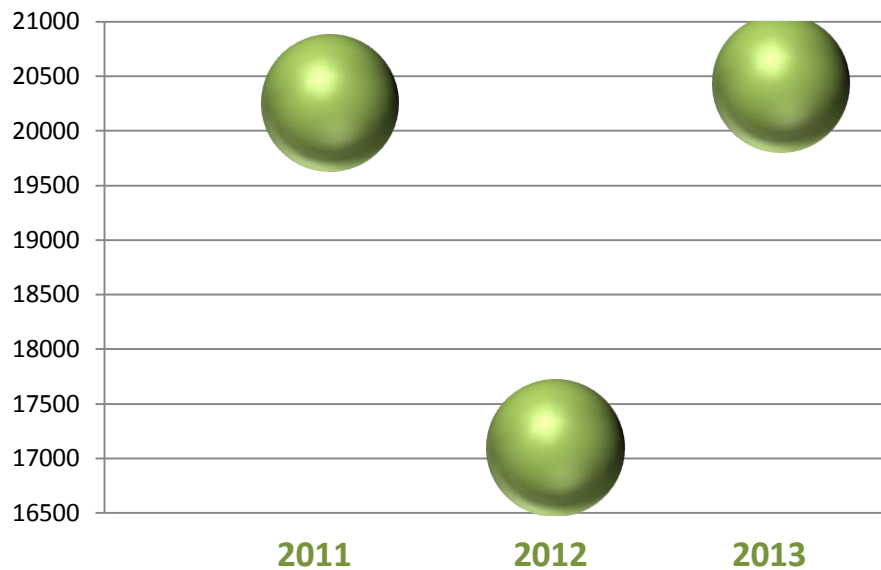
** (2,43 Kg / 500 folios)

Pese a la política de una mayor responsabilidad ambiental implantada en Casdisa el consumo tanto de electricidad como de papel se ha incrementado de un periodo a otro. Esto viene se explica gracias a un aumento de los niveles de actividad empresarial que conllevan a un mayor uso de los recursos, siempre de la manera más eficiente posible.

Consumo de papel (Kg papel)



Consumo eléctrico (Kw/h)



El objetivo inmediato es implantar un sistema digital que pueda sustituir al tradicional, con el cual podremos prescindir gran parte del parte del papel que se usa en la actualidad, esta medida será a su vez trasladada progresivamente a nuestros proveedores y clientes comunicándoles que nos hagan llegar toda documentación vía digital.

La energía consumida según las previsiones del departamento financiero se irán incrementando año a año gracias a una mejora en nuestra actividad, la solución a este incremento del consumo eléctrico es hacer una remodelación del sistema de iluminación en la sede central cambiando la actual por una que incorpore elementos más eficientes y de bajo consumo.

Principio 9

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



Acciones

Se están realizando acciones para fomentar las nuevas tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

- 1.-** Cambio en la iluminación, sustituyendo las bombillas y barras fluorescentes tradicionales por las de bajo consumo, también la introducción de sistemas de reducción de agua.
- 2.-** Existencia de políticas de racionalización del consumo de los equipos informáticos.
- 3.-** Uso generalizado en la oficina de papel reciclado, aportando así nuestra ayuda a crear un entorno profesional más sostenible y respetuoso con el medio ambiente donde los recursos de los que disponemos se puedan aprovechar de una manera más eficiente y sin hacer derroches innecesarios
- 4.-** Implantación de todos los medios digitales disponibles para minorar el consumo de papel así como la concienciación por un uso racional de los sistemas de impresión y la minoración al máximo de la impresión en papel. La instalación de dobles pantalla en los puestos de trabajo ha permitido un mejor control y se ha evitado un consumo aún mayor de papel. Se ha comenzado a usar la videoconferencia para evitar desplazamientos y la consecuente emisión de Co2 a la atmósfera.

El objetivo de cara a 2014 es dar un paso más allá y empezar a gestionar más documentación de forma telemática ya sea con nuestros proveedores, administración pública y los clientes, el objetivo de reducir el uso de papel reduciendo también las emisiones contaminantes, a su vez se está contemplando la posibilidad de crear una política interna en la que fomentemos un uso más responsable de los recursos y asumamos que cada paso en la buena dirección suma hacia el objetivo común de un entorno limpio.



Seguimiento y medición de impactos

Tras la nueva instalación eléctrica de bajo consumo en la sede de Casdisa se está realizando un seguimiento de los resultados haciendo una lectura mensual de la facturación eléctrica y un posterior análisis comparativo con el mismo periodo en años anteriores.

A su vez se crean memorándums internos a disposición de los empleados comunicándoles la nueva política de gestión eficiente de los recursos, promoviendo un ahorro energético total de cada miembro de la oficina.

La política aplicada con el consumo de papel es similar; siendo conscientes de la deforestación de muchos bosques por una sobreexplotación, se está fomentando el uso de papel reciclado en casi la totalidad de las impresiones llevadas a cabo, lo anterior se combina con el uso de nuevos programas informáticos que faciliten la tarea de gestión documental haciéndolo de forma digital, esto persigue ser más respetuoso con el medio ambiente y a su vez más cómodo a la hora de gestionar documentación interna.

Actualmente nos encontramos en una primera fase de implantación de las nuevas políticas de ahorro energético, pudiendo afirmar tras los análisis preliminares que el resultado está siendo un éxito al reducir de una manera significativa nuestros consumos, aportando así nuestro esfuerzo al objetivo global de un crecimiento sostenible.

De cara a un futuro cercano el objetivo es afianzar estas políticas de ahorro energético e ir ampliándolas, siendo el objetivo final la eliminación total del uso de papel siendo toda la documentación necesaria tratada digitalmente.

Principio 10

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



Diagnóstico

Existe el riesgo de tratos de favor a empleados .

El principal riesgo tras un análisis del sector se sitúa tanto con los proveedores de material como las subcontratas. Los siguientes ejemplos son algunas formas de incurrir en esta ilegalidad:

- Aceptar pagos por los cuales no se tribute.
- Tráfico de influencias a la hora de la adjudicación.
- Sobrecoste de alguna factura previo trato entre responsable y subcontrata.
- Soborno a inspectores de trabajo ante posibles sanciones.

Políticas



Se debe hacer un control por parte de la dirección y a su vez impartir formación en la prevención, identificación de posibles casos corruptivos y su posterior denuncia a los responsables, tanto en los centros de trabajo como a aquellos que desempeñen funciones de pago.

La comprensión del personal es clave para transmitir tanto a nuestros stakeholders como a los entes públicos la posición en la que se encuentra Casdisa en contra de cualquier forma de corrupción. En caso de identificación lo perseguirá y denunciará.

Acciones

Se realizaron formaciones en el ámbito de la prevención del blanqueo de capitales.

Seguimiento y medición de impactos

No ha habido ninguna incidencia al respecto. Tras la formación recibida por los empleados de Casdisa no se ha detectado ninguna incidencia en este sentido.

A partir de ese punto, se ha hecho un seguimiento a los subcontratistas para evitar los posibles tratos de favor que pudieran tener hacia los empleados y que ello generase un coste para la empresa.