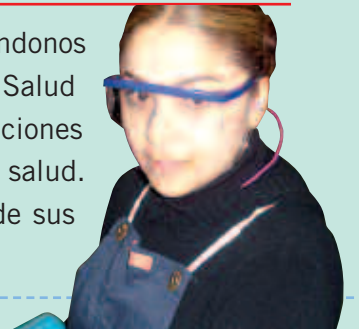


# NOMINACIÓN DE OSHA A LA EXCELENCIA

MIENTRAS MCWANE, INC. CONTINÚA dando énfasis a la seguridad y la salud, nosotros estamos esforzándonos para participar en el Programa de Protección Voluntaria de Seguridad Ocupacional y Administración de Salud (Voluntary Protection Program - VPP). El programa permite que la gerencia, los trabajadores y OSHA establezcan relaciones cooperativas en el lugar de trabajo implementando sistemas de comprensión de seguridad y administración de salud. La aprobación del VPP es el reconocimiento oficial de OSHA por los excelentes esfuerzos de las instalaciones y de sus empleados, que han logrado programas ejemplares de seguridad profesional y salud.



El Taller para la Aplicación del VPP de McWane, organizado por VPPPA el 4 de Noviembre del 2005, incluyó a Sam Fay, Jeff Willman, Melva Luckie Oni, Eric Broughton, Susan Sikes, Bob Sterling, Jessica Allen, Davis Layne, Carol Henson, Barb Wisniewski, Steve Hacker, Pat Tyson, June Brothers, y Rick Thacker.



Los empleados de Clow Valve se reúnen para la inauguración del VPP y firman la pancarta del VPP.

**E**mpleados de cuatro instalaciones de McWane - Anaco, Tyler Coupling, Clow Valve y Manchester Tank-Petersburg - están trabajando actualmente para completar el trabajo necesario para que sean aceptados en el programa de elite. "La nominación del VPP es mucho más que poder hacer volar la bandera con la Estrella o el Mérito delante del lugar de trabajo; es algo que actualmente muy pocos lugares de trabajo en los Estados Unidos pueden hacerlo," dice Barb Wisniewski, el Asistente Vicepresidente de McWane para la Salud y la Seguridad. "La nominación del VPP indica un verdadero compromiso de la gerencia y de los empleados en trabajar juntos, a la vez que cada uno toma las responsabilidades personales por la seguridad y la salud. El VPP designa un compromiso cultural de cuidado para ir más allá para hacer lo que es correcto."

"Hay solamente 1,500 lugares en los Estados Unidos designados por el VPP, de un total de 7.2 millones de lugares de trabajo que se encuentran bajo la jurisdicción de OSHA," agrega Steve Hacker, Gerente de Higiene Industrial de McWane. "Entonces la nominación es realmente un logro muy importante. Hay solamente cuatro componentes para ser un VPP, los cuales son el liderazgo de la administración e la participación del empleado, un análisis del lugar de trabajo, reconocimiento y control del riesgo, y entrenamiento de seguridad y salud. Parece simple en la superficie pero realmente destacan los lugares VPP como los mejores de los mejores cuando se refiere a programas de seguridad y salud."

Primero, los lugares que buscan lograr la nominación del VPP crean un Comité VPP que consiste de empleados de todos los niveles de la organización. Segundo, los miembros del comité reciben entrenamiento en regulaciones de OSHA y buscan la manera de hacer sus instalaciones más seguras. Cada lugar también debe documentar y organizar sus planes de salud y seguridad y completar una aplicación sobre sus programas. Finalmente, un equipo de OSHA hace una visita a las instalaciones para evaluar el lugar de trabajo, entrevistar a los empleados, estudiar los programas de seguridad y salud, y por último, tomar la decisión si la instalación puede ser calificada como un lugar VPP.

Las instalaciones de McWane de Manchester Tank en Petersburg tiene una visita de OSHA programada para el mes de Septiembre, y otras dos instalaciones le siguen con citas para antes del fin del año. Anaco tendrá su visita en el 2007, dice Hacker. La meta ideal de McWane es lograr la nominación VPP en todas sus instalaciones.

Para ayudar a sus empleados con el proceso de aplicación del VPP, McWane organizó un taller para la aplicación en Noviembre pasado. Con 71 participantes de 20 diferentes instalaciones de McWane, los talleres incluyeron presentadores de OSHA, el director de la Asociación de Participantes de VPP, y varios representantes de compañías que han completado con éxito el proceso de VPP. "Los presentadores fueron todos muy informativos," dijo Bob Shepherd, operador de la máquina B en el Taller de Máquinas de Clow Valve y miembro del Comité de Seguridad Conjunta. "Fue interesante ver cómo otras instalaciones consiguieron llegar donde estamos intentando llegar nosotros. Escuchar sobre lo que funcionó para ellos puede funcionar para nosotros

también. Parece que estamos en un buen camino con las cosas que ya estamos haciendo."

"Fue interesante ver cómo otras instalaciones consiguieron llegar donde estamos intentando llegar nosotros. Escuchar sobre lo que funcionó para ellos puede funcionar para nosotros también. Parece que estamos en un buen camino con las cosas que ya estamos haciendo."

El VPP les ofrece una variedad de beneficios a sus miembros:

- moral del empleado más alta
- menor número de salida de empleados
- menos lesiones
- mejor relaciones públicas
- mejor cooperación entre los trabajadores de jornada y de salario
- mejor desempeño de seguridad

Porque la participación en el programa del VPP requiere un involucramiento cooperativo de la gerencia y del trabajador, "hay una actitud diferente en las instalaciones nominadas VPP," dice Hacker, que previamente ha ayudado a otras instalaciones a lograr la nominación. "Los empleados realmente tienen un sentimiento de propiedad y orgullo en su ambiente de trabajo más seguro. A menos que usted lo haya experimentado, usted realmente no puede entender que bien aceptado ha sido el programa entre los empleados."

Las instalaciones de McWane que están en el proceso de aplicación del VPP están empezando a sentir algunos de los beneficios que describe Hacker. Por ejemplo, Dennis Tarr, Supervisor General de Fundición en la instalación de Fundación de Metal de Clow Valve en Oskaloosa, y Bob Kelly, también supervisor de la instalación, están encontrándose regularmente con empleados para recibir sus comentarios sobre lo que podría ser cambiado para hacer su lugar de trabajo más seguro, y entonces trabajar para apresurar la implementación de sus ideas. "Los empleados están viendo mejoras a diario y quieren ser parte de este proceso," dice Rod Swager, Gerente de Seguridad para Clow Valve en Oskaloosa.

"En Tyler Coupling, el proceso de aplicación para el VPP ha ayudado a lograr una actitud de consciencia, en saber no solamente lo que es seguro, sino también saber sobre el proceso de seguridad," dice Tim Washeck, Gerente de Seguridad del Medio Ambiente y de la Salud. "Dos componentes que han aumentado dentro de estas instalaciones durante el año pasado son la consciencia y la participación. Sin esos dos parámetros, no seríamos nada más que una fábrica cualquiera, pero estamos muy orgullosos de tener excelentes empleados que son a la vez conscientes y participativos."

"Tener empleados de producción y mantenimiento trabajando juntamente con la gerencia de la fábrica para mejorar nuestros procesos de seguridad y salud es el beneficio real del proceso del VPP," agrega Wisniewski. "El resultado de un proceso de seguridad mejorado es solamente el recubrimiento del pastel; el cambio en la cultura corporativa que hace que todos trabajen juntos, buscando lo mejor y viviendo de ese compromiso a diario, es el valor real del programa."

THE

# MCWANE WAY

Nosotros creemos en hacer las cosas correctamente, incluso cuando no sea la manera más fácil o económica. Nosotros creemos en proteger la salud y la seguridad de nuestros empleados y en asumir nuestro deber de ser protectores del medio ambiente. Éste es el camino que llevará nuestra compañía al nivel más alto de responsabilidad corporativa. Ésta es la manera McWane de hacer las cosas.

## CONFERENCIA DE RECURSOS HUMANOS SE ENFOCA EN DIVERSIDAD, DIÁLOGO

La Conferencia de Recursos Humanos (RH) de McWane se llevó a cabo en marzo en Birmingham. Michelle Clemon, la Vicepresidenta de Recursos Humanos y Asuntos de la Comunidad de McWane, organizó la conferencia que reunió profesionales de RH de todas las instalaciones de McWane en los Estados Unidos. Durante la sesión de dos días, el grupo tomó parte en un ejercicio de dramatización y una discusión abierta en una variedad de temas. Entre los temas discutidos estaban las maneras de promover y sostener la diversidad en el lugar de trabajo. Representantes de RH acordaron en la importancia de la necesidad por diversidad.

Al final, los participantes acordaron que un lugar de trabajo diverso es uno que anima y apoya el respeto a todas las culturas e individuos. “La junta de RH fue una magnífica oportunidad para discutir las metas en RH a largo y corto plazo, incluyendo la diversidad,” dijo Clemon. “Nosotros no nos comprometemos a la diversidad por los requisitos legales, sino porque es lo correcto desde el punto de vista del negocio y de la responsabilidad social. La diversidad no es acerca de cuotas o acciones afirmativas; es acerca del entendimiento, el respeto, y el valorar las diferencias entre nosotros,” ella agregó.

### EL PERSONAL DE RH COMPARTIÓ SUGERENCIAS DE LAS MEJORES PRÁCTICAS QUE INCLUYEN:

- Un almuerzo entre los gerentes y cada empleado por lo menos una vez al año para interactuar y hacer lluvia de nuevas ideas. (*Amerex*)
- Implementar un perfil del trabajo y del candidato que resulte en un incremento en la retención del empleado. (*Clow Valve*)
- Formar subcomités con el 80% de empleados que ganan por hora para discutir diferentes temas. (*Manchester Tank, Elkhart*)
- Desarrollar un boletín de noticias trimestral (*Tyler Pipe*)
- Implementar premios por el servicio prestado (*Manchester Tank*)
- Tener un almuerzo con los nuevos empleados; regularmente contactarlos para ver como están (*Pacific States*)
- Reconocer a los empleados con 30 y 40 años de servicio de una manera visible (*Tyler Pipe*)
- Desarrollar entrenamientos para superintendentes de la línea de frente incluyendo a los empleados que ganan por hora en ese entrenamiento (*McWane Pipe*)
- Aumentar la orientación de seis horas a tres días. (*Atlantic States*)
- Proveer la rotación del trabajo de empleados del sindicato, especialmente para los trabajos con movimientos repetitivos (*Manchester Tank, Crossville*)
- Unirse al Consejo del Bienestar de Iowa, bajando los costos del seguro (*Clow Valve*)
- Desarrollar e implementar clases de soldadura abiertas al público, enseñadas por empleados experimentados, para analizar la mano de obra disponible, y aumentar la retención en el reclutamiento. (*Manchester Tank & Bedford Equipment*)



Participantes de la Conferencia de Recursos Humanos: (En sentido contrario del reloj empezando a la izquierda) **JEANNIE BOWSHOT**, Tyler Pipe Texas; **JANISS BRYANT**, Tyler Pipe Marshfield; **DAVID CUMMINS**, Clow Valve-Oskaloosa; **SARA MCDOWELL**, Clow Válvula-Oskaloosa; **JESSIE STONES**, Pacific States; **SAM WESTER**, Amerex; **RAY FREW**, Kennedy Valve; **FAYE PETTIGREW**, Tyler Pipe, Texas.

## PANEL DE DIVERSIDAD COMPARTE EXPERIENCIAS



**ROBERT HOLMES**, Alabama Power.; **YOLANDA SULLIVAN**, Vulcan Materials, y **JANET OLSEN**, anteriormente con Mercedes-Benz U.S. International, participaron en el Panel de Diversidad.

¿Dónde busca la compañía exitosa de hoy las nuevas ideas y nuevos comienzos en recursos humanos? Usted podría sorprenderse al descubrir que, muy a menudo, los profesionales de recursos humanos buscan a otras compañías exitosas.

De esa manera, durante la reciente Conferencia de RH de la compañía, McWane, Inc. invitó a un selecto y diverso panel para discutir los cambios de los recursos humanos en la dirección corporativa.

Robert Holmes, Vicepresidente de Ética y Prácticas de Negocio para Alabama Power; Yolanda Sullivan, Gerente de Recursos Humanos para Vulcan Materiales; y Janet Olson, ex-Consejera General para Mercedes-Benz U.S. International, se unieron a Clemon y otros representantes de las compañías McWane, Inc. para estudiar y crear objetivos para los cambios en los recursos humanos y las metas para el siglo 21.

Holmes habló sobre la importancia de la diversidad en un negocio próspero. “El cliente de hoy es diverso, y nuestras compañías deben

reflejar eso,” dice Holmes. “Es un desafío del negocio y una jornada, no un destino.”

Olson citó El Equipo de Mejora Continua (Continuous Improvement Team) como un ejemplo de cómo el concepto del trabajo en equipo funciona mejor. “Nosotros identificamos lo que estaba funcionando y lo mantuvimos,” dijo Olson. “Esto construye la confianza, lo que es tan importante.”

Sullivan habló con el grupo sobre añadir metas de diversidad en la declaración de la misión de la compañía. “Empiece con quién usted es,” ella dijo y agregó que un liderazgo fuerte y buena comunicación también son vitales. “Sostenga fuertemente los principios de la diversidad, prevea el cambio como una realidad, y después camine hacia el éxito.”

Clemon cerró la discusión abierta dirigiéndose al valor de la cultura anterior mientras comentaba que los tiempos han cambiado. “La inclusión es ahora parte de la cultura,” ella agregó.

## PROMOCIONES

McWane, Inc. recientemente anunció una reorganización de su departamento de Recursos Humanos que incluye promociones para dos ejecutivos.



Michelle Clemon



Darrell Witt

**MICHELLE CLEMON** se ha promovido a Vicepresidente de Recursos Humanos y Asuntos de la Comunidad. Ella reportará directamente a G. Ruffner Page Jr., Presidente de McWane, Inc. Ella estará a cargo de los Recursos Humanos de la compañía, así como de los medios de comunicación, y las actividades relacionadas con la comunidad. Clemon llegó a McWane en el 2004, después de haber trabajado como asociada en Maynard Cooper & Gale, P.C. en Birmingham, AL., donde ella se enfocó en temas de empleo y trabajo. Ella recibió su Doctorado en Leyes de Columbia University School of Law y su bachillerato de Yale University. Ella es miembro del Alabama State Bar, del American Bar Association y del Birmingham Bar Association. Previamente, Clemon sirvió como Asistente para el Vicepresidente de Asuntos Públicos de McWane.

También, **DARRELL WITT** ha sido promovido de su posición anterior de Director Corporativo de Recursos Humanos a Vicepresidente de Recursos Humanos. Entre sus deberes, Witt esta a cargo de las políticas de Recursos Humanos y programas diseñados para promover la eficacia de las operaciones de la compañía y asegurar el cumplimiento a las leyes federales y estatales. Witt se unió a la compañía en 2004. Él reportará a Michelle Clemon, Vicepresidente de Recursos Humanos y Asuntos de la Comunidad. Él es graduado de la Universidad de Tennessee.



Dave Paige

McWane, Inc. ha promovido recientemente a **DAVE PAIGE** como Director de Tecnología de la Información. Paige es responsable por todas las actividades operativas referentes a la tecnología de la información. Adicionalmente, él supervisa la Tecnología de la Información para otras plantas de McWane en Birmingham. Paige se unió a McWane en 2004, después de servir como Gerente de Proyectos, Gerente de Tecnología de la Información, y Gerente de Información para la planta de Honda Manufacturing en Lincoln, AL., en la que empezó a trabajar en 2001, cuando se inauguró la planta.

## ESTIMADOS EMPLEADOS DE MCWANE:

Quiero tomar un momento para compartir con ustedes la meta de McWane de trabajar juntos para abarcar la diversidad en nuestro lugar de trabajo y para explicar por qué éste es un componente importante hacia nuestro éxito en el futuro.



Los productos que fabricamos sirven a un ancho y variado público y son utilizados por todo el mundo. Tiene sentido abarcar la diversidad que existe en nuestra mano de obra mientras trabajamos juntos hacia las metas comunes de productividad, seguridad en el lugar de trabajo, y excepcional respeto al medio ambiente en cada una de nuestras instalaciones.

Una de las prioridades dentro de nuestras metas es reducir la renuncia de los empleados, lo que reduce los accidentes, mejora la productividad, y asegura que todos los empleados tengan la oportunidad de ganar un sueldo bueno en un ambiente seguro.

McWane está apoyando esta iniciativa de diferentes maneras. Estamos realizando una auditoria de Recursos Humanos que será utilizada para establecer un desempeño básico para cada instalación. De esos resultados, estamos trabajando para fijar metas mensurables y ayudar a cada instalación a lograr esas metas.

También hemos prometido recursos adicionales incluyendo el aumento en el personal de Recursos Humanos, fondos adicionales para posiciones y programas, y más expertos internos y externos para ayudarnos a lograr nuestros resultados deseados.

Yo he elegido a Michelle Clemon para llevar a cabo este esfuerzo en su nuevo papel como Vicepresidente de Recursos Humanos y Asuntos de la Comunidad, pero no podemos hacer esto sin su ayuda y apoyo. Les animo a todos y a cada uno de ustedes a unirse a nuestros esfuerzos.

G. Ruffner Page Jr.  
Presidente

## GRUPO DE DIRECTORES DE RECURSOS HUMANOS SE REÚNEN



El recientemente formado Grupo de Directores de Recursos Humanos de McWane (GHRD) participó en una conferencia de dos días que se llevó a cabo este pasado junio en Birmingham. Los miembros Jack Trimm (Pipe Group), Joe Maziarz (Soil Pipe Group), y Steven King (Valve, Hydrant, y Tank Group) establecieron roles y responsabilidades para el grupo, incluyendo el compartir y la implementación de las mejores prácticas, y exploraron las maneras de facilitar un aumento en la comunicación entre todos los grupos de la corporación.

Jack Trimm, (McWane Cast Iron Pipe) habla con el Grupo de Directores de Recursos Humanos en la reunión llevada a cabo en junio.

## LÍNEA DE ACCESO

Gratis • Confidencial • Disponible 24/7  
1.877.231.0904

¿Tiene usted una sugerencia, comentario o preocupación que le gustaría compartir con la dirección de McWane sobre su trabajo, seguridad en el trabajo, o programas de salud y medio ambiente?

### LLAME A LA LÍNEA DE ACCESO—1.877.231.0904

Ésta es una línea de llamada gratis, disponible a cualquier momento, y coordinada por la oficina corporativa de McWane.

- Las llamadas son contestadas por profesionales que tomarán la información sobre su inquietud y respetarán su privacidad. Traductores están disponibles si el inglés no es su idioma nativo.
- La confidencialidad está garantizada, si usted no desea proporcionar su nombre.
- Todas las compañías de McWane han adoptado una política estricta que prohíbe la retribución de las llamadas hechas en la Línea de Acceso Directo.

**Muchos problemas pueden y serán resueltos en la fábrica local cuando la dirección se hace consciente de que ellos existen. Nosotros le animamos a que hable primero con su supervisor, departamento de recursos humanos o gerente de la fábrica para expresar sus preocupaciones antes de llamar a la Línea de Acceso Directo.**

# Su Salud + Nos Importa

**D**urante el año 2006, un estimado de 700,000 personas en los Estados Unidos sufrirán de embolia, aproximadamente 160,000 personas morirán de embolia, y del 15% al 30% de los sobrevivientes se quedarán permanentemente incapacitados.

Prevenir y controlar los factores de riesgo de la embolia, como la presión alta, la arteriosclerosis, el uso del tabaco y la diabetes, son las medidas más importantes para prevenir una embolia.

El reconocimiento de los síntomas de advertencia de una embolia y la llamada inmediata de los presentes a una atención médica de emergencia son los primeros pasos críticos para obtener tratamiento de emergencia apropiado que podría prevenir la muerte y la invalidez a personas que sufren de embolia.

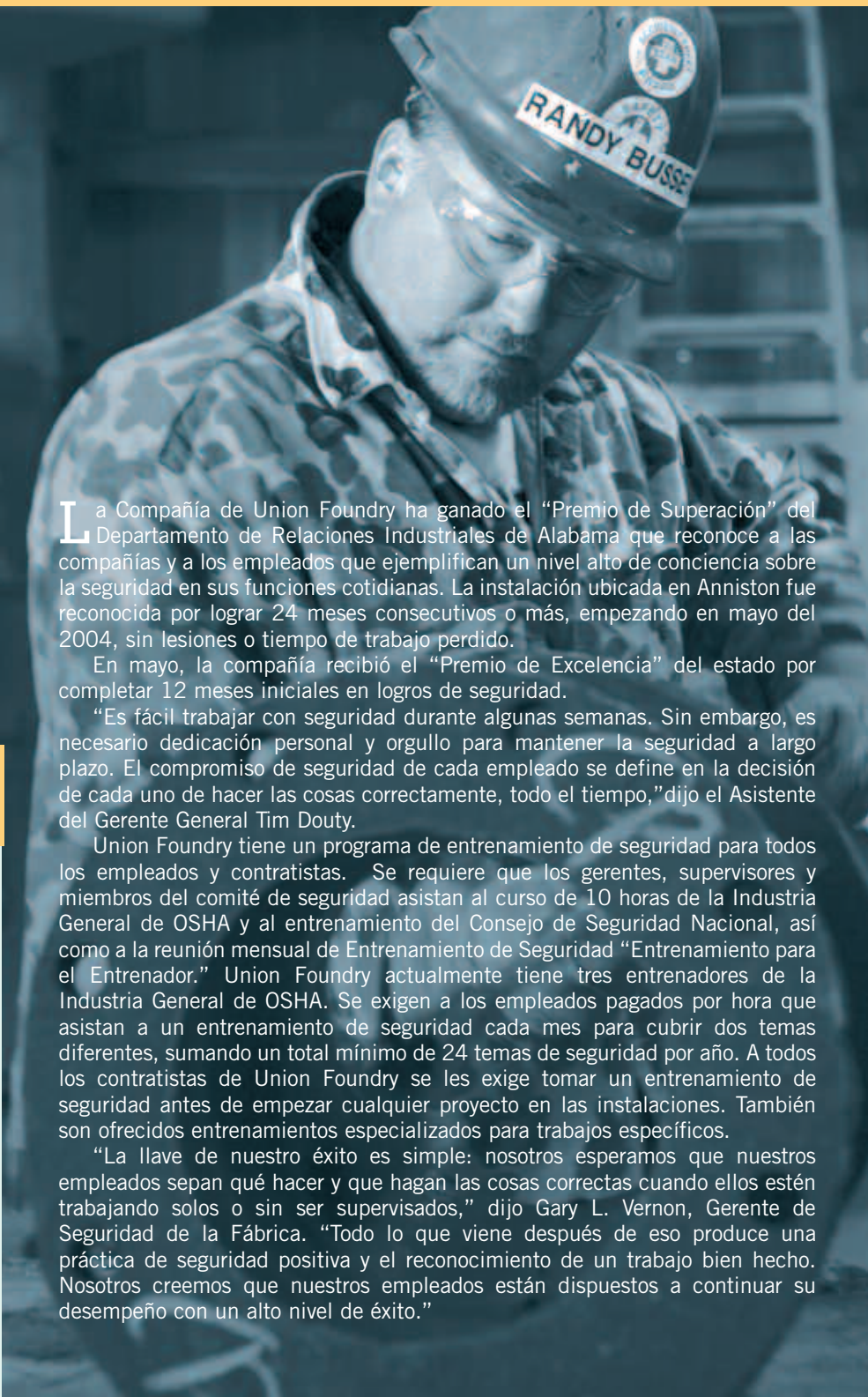
McWane, Inc. se ha puesto de acuerdo con el Delta States Stroke Consortium (DSSC) para proveer imanes de embolia para los primeros 50 empleados que los pidan.

- La embolia es tratable.
- La embolia es una emergencia médica.
- Tratar la embolia dentro de las primeras tres horas hace crítica la recuperación.
- Tiempo Perdido es Cerebro Perdido - llama al 911 si usted piensa que está teniendo una embolia.



**SOBRE EL DSSC:** Delta States Stroke Consortium es una organización sin fines de lucro fundada con una financiación de los Centros para el Control de Enfermedades. Cubriendo los cinco estados del sur que constituyen el "American's Stroke Belt," el DSSC busca identificar y proporcionar oportunidades para reducir los efectos de las embolias en el sureste de los Estados Unidos.

## UNION FOUNDRY RECIBE PREMIO DE SUPERACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE RELACIONES INDUSTRIALES DE ALABAMA



**L**a Compañía de Union Foundry ha ganado el "Premio de Superación" del Departamento de Relaciones Industriales de Alabama que reconoce a las compañías y a los empleados que ejemplifican un nivel alto de conciencia sobre la seguridad en sus funciones cotidianas. La instalación ubicada en Anniston fue reconocida por lograr 24 meses consecutivos o más, empezando en mayo del 2004, sin lesiones o tiempo de trabajo perdido.

En mayo, la compañía recibió el "Premio de Excelencia" del estado por completar 12 meses iniciales en logros de seguridad.

"Es fácil trabajar con seguridad durante algunas semanas. Sin embargo, es necesario dedicación personal y orgullo para mantener la seguridad a largo plazo. El compromiso de seguridad de cada empleado se define en la decisión de cada uno de hacer las cosas correctamente, todo el tiempo," dijo el Asistente del Gerente General Tim Douty.

Union Foundry tiene un programa de entrenamiento de seguridad para todos los empleados y contratistas. Se requiere que los gerentes, supervisores y miembros del comité de seguridad asistan al curso de 10 horas de la Industria General de OSHA y al entrenamiento del Consejo de Seguridad Nacional, así como a la reunión mensual de Entrenamiento de Seguridad "Entrenamiento para el Entrenador." Union Foundry actualmente tiene tres entrenadores de la Industria General de OSHA. Se exigen a los empleados pagados por hora que asistan a un entrenamiento de seguridad cada mes para cubrir dos temas diferentes, sumando un total mínimo de 24 temas de seguridad por año. A todos los contratistas de Union Foundry se les exige tomar un entrenamiento de seguridad antes de empezar cualquier proyecto en las instalaciones. También son ofrecidos entrenamientos especializados para trabajos específicos.

"La llave de nuestro éxito es simple: nosotros esperamos que nuestros empleados sepan qué hacer y que hagan las cosas correctas cuando ellos estén trabajando solos o sin ser supervisados," dijo Gary L. Vernon, Gerente de Seguridad de la Fábrica. "Todo lo que viene después de eso produce una práctica de seguridad positiva y el reconocimiento de un trabajo bien hecho. Nosotros creemos que nuestros empleados están dispuestos a continuar su desempeño con un alto nivel de éxito."

## AL DÍA CON CAP

**LOS MIEMBROS DEL CAP DE ATLANTIC STATES CAST IRON PIPE COMPANY** ofrecieron su tiempo el pasado diciembre para visitar y proporcionar regalos y comida a familias en necesidad. Las familias fueron identificadas a través de los pastores locales y oficiales de las escuelas. CAP también continúa apoyando al fondo de proyectos de revitalización para el área del centro de la ciudad local.

**EL CONSEJO DE RECOMENDACIONES DE MCWANE (MCWANE ADVISORY COUNCIL - MAC)** en Anniston, Alabama, recientemente presentó un financiamiento para la Clínica Comunitaria St. Michael, una clínica gratuita al lado oeste de Anniston, que provee servicios médicos a cualquier persona que no tenga seguro médico. La concesión, recomendada por MAC, permite a la clínica aumentar sus horas de servicio y ampliar sus servicios a los pacientes durante los próximos cinco años.



Miembros del MAC de Anniston en la presentación de la Clínica.

**EL CAP DE TYLER PIPE** ayudó recientemente a las instalaciones de Tyler Pipe a celebrar su 70 aniversario durante una celebración comunitaria. El sábado, 1 de abril del 2006, la fundición abrió sus puertas a los empleados, sus familias, líderes de la comunidad y otros afiliados de la fábrica para marcar los 70 años de Tyler en la fabricación de tuberías y montajes de utilidad en la ciudad de Tyler, en Texas. También se celebró las recientes mejoras en el proceso de producción para hacerlo más seguro, productivo, y sensible al medio ambiente.

**EL CAP DE CLOW** recientemente recorrió las instalaciones de Clow Water por primera vez. Clow continúa educando al CAP sobre sus operaciones y desempeño. El CAP también ha estado discutiendo temas económicos y el Comité de Planificación Estratégica de Coshocton. El desarrollo de un plan estratégico ayudará a facilitar el desarrollo de una agenda para un esfuerzo de recuperación del desarrollo económico. El CAP sigue comprometido en buscar posibles maneras de ayudar con programas de desarrollo económico.

**EL CAP DE MCWANE PIPE** está avanzando con dos emocionantes proyectos, el Proyecto de Tratamiento Integrado del Agua de Lluvia y Recreación, y el Proyecto de Plantación de Árboles de Norwood. Mientras que el proyecto de Tratamiento Integrado del Agua de Lluvia y Recreación todavía necesita aprobaciones antes que su implementación pueda empezar, el proyecto de Plantación de Árboles de Norwood es un hecho y ha sido un gran éxito. Estudiantes, vecinos, empleados de McWane Pipe y miembros del CAP participaron en la plantación de árboles, la cual renovó las tres entradas a la comunidad de Norwood.