INFORME DE PROGRESO 2017

PACTO MUNDIAL

can cet

can cet

Centre especial de treball fundat al 1995
Serveis integrals

ÍNDICE

4 CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO CON EL PACTO

5 NUESTRA ORGANIZACIÓN

7 SERVICIOS

11 PERFIL DE LA PLANTILLA

13 10 PRINCIPIOS

Derechos humanos 13

Normas Laborales 17

Medioambiente 21

Anticorrupción 24

CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO CON EL PACTO

Can Cet apoya el Pacto Mundial con el objetivo de contribuir de forma activa en el fomento de unos valores y principios ligados al respeto a la dignidad de las personas, el apoyo a los sectores más desfavore- cidos, el cuidado del medioambiente y la lucha contra la corrupción.

El año 2017 ha sido un año importante ya que se han producido cambios significativos en la estructura de Can Cet al haber aumentado el número de servicios a clientes.

Estos cambios se han producido bajo la lupa de los principios éticos y de transparencia que rigen la organización y teniendo en cuenta los Principios del Pacto Mundial y nuestro compromiso a la contribución de la creación de un entorno más sostenible.

En Can Cet visualizamos un mundo más respetuoso, contribuyendo en la construcción de proyectos innovadores e inclusivos con el fin de transformar la sociedad en la que vivimos. La organización actúa con responsabilidad en la gestión de las personas, manteniendo un buen clima laboral y desarrollando el talento de los profesionales, así como la gestión del entorno en el que desarrollamos nuestra actividad, procurando reducir el impacto que esta pueda tener en el medioambiente.

Para finalizar, queremos con esta carta reiterar el compromiso de Can Cet con el Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas y con el avance en la implantación y promoción de sus Diez Principios un año más.

Jorge León García

gerente

NUESTRA ORGANIZACIÓN

Can Cet es un centro especial de trabajo constituido en el año 1995 y formado por un equipo de personas con discapacidad sensorial. Somos una empresa social porque **facilitamos la integración y el mantenimiento de un trabajo digno**. Realizamos servicios de conserjería, limpieza Y jardinería. El 82% de la plantilla dispone de certificado de discapacidad, y el 33% corresponde a colectivos de especiales dificultades.

La misión de Can Cet es **facilitar el desarrollo profesional, social y personal de las personas con discapacidad**, mediante la creación de puestos de trabajo y ofreciendo a cada persona el soporte individualizado que pueda requerir para facilitar su desarrollo profesional, social y personal. La entidad revierte todos los beneficios en la empresa para así asegurar su crecimiento y su sostenibilidad.

el **objetivo principal de la entidad es la in- serción laboral del máximo de personas con discapacidad**. Esto lo conseguimos trabajando para alcanzar un crecimiento sostenible de todos los servicios que ofrecemos y buscando nuevas áreas de actuación en el mercado laboral, para ofrecer el máximo de oportunidades posibles a nuestros usuarios y usuarias.

Como Centro Especial de Trabajo (CET), ofrece-mos un trabajo y proveemos a las personas con la formación y el soporte necesarios para desarrollar sus competencias y favorecer su crecimiento.

Como empresa de servicios, nos caracteriza- mos por ofrecer soluciones de calidad, eficientes, eficaces yresponsables. Nuestra profesionalidad nos ha hecho acreedores de diferentes certificaciones en los ámbitos de la calidad (iso 9001:2015), del medio ambiente (iso 14001:2015) y de la responsabilidad social corporativa (SGE21).

estamos comprometidos con el cumplimiento de todos los requisitos legales y otros requisitos aplicables a nuestros servicios y actividades; además de la mejora continua de la calidad de nuestros servicios, nuestro comportamiento ambiental y la eficacia de nuestros sistemas de gestión.

En el presente documento describimos los principios con los que la Entidad se identifica y por los que apuesta para respaldar al pacto mundial de las naciones unidas, ofreciendo un diagnóstico de la situación actual de can cet en relación a la promoción de los derechos humanos, la protección del medioambiente y la lucha contra la corrupción en la organización.

También nos comprometemos a compartir de forma pública la información a continuación proporcionada.

SERVICIOS

Can Cet es una empresa de servicios profesional, que busca siempre una mejora de la calidad y está orientada hacia el cliente, dando siempre respuestas a sus necesidades.

Así, la premisa es trabajar para una mejora continua de los procesos y los servicios que ofrecemos, apostando por ofrecer la máxima calidad en cada una de nuestras actividades.

SERVICIOS DE LIMPIEZA

SERVICIOS DE LIMPIEZA VIARIA

- Vertederos.
- Fachadas. (Grafitis, etc.)
- Escaleras mecánicas y ascensores.
- Forestal (bosques, márgenes fluviales, etc.)
- Mobiliario urbano.
- P arques y Jardines.
- Playas.
- Vial.

LIMPIEZA DE EDIFICIOS

- Aparcamientos públicos.
- Centros de enseñanza.
- Centros sanitarios.
- Conductos de aire acondicionado.
- Establecimientos y superficies comerciales.
- Fachadas.
- Industrial.
- Local y almacén.
- Oficinas.
- Post obra.
- Aparcamientos privados.
- Comunidades de vecinos.
- Piscinas.
- Pisos y casas.

SERVICIOS AUXILIARES

Emisión de llamadas (outbound):

- Marketing telefónico.
- Teleoperadores (estudios de mercado, encuestas de satisfacción etc…).

Recepción de llamadas (inbound):

- Atención telefónica.
- Digitalización de documentos audio, visuales.
- Recogida de la documentación
- Preparación de la documentación.
- Digitalización.
- Indexación.
- Integración de documentos en internet.

OTROS SERVICIOS

Consergería, vigilancia y control:

- Consergería, recepción, etc.

SERVICIOS DE OBRA MENOR, JARDINERÍA y PARQUES, MANTENIMIENTO DE MOBILIARIO URBANO y MEDIO NATURAL

OBRA MENOR

- Obra civil. recuperación de fuentes. Bancos de obra, muros de contención, arquetas, pavimentos diversos, etc.
- Trabajos de pintura.
- Colocación y mantenimiento de mobiliario urbano.
- Construcciones diversas como rampas escalonadas, escaleras y vallas con materiales diversos (ecotraviesas, maderas en autoclave o acero, entre otras).

JARDINERÍA y PARQUES

- Jardinería de interior y ornamental
- Jardinería y limpieza integral de parques públicos
- Plantación ymantenimiento de cubiertas vegetales
- Horticultura
- Mantenimiento de granjas escuela
- Otras actuaciones

TRABAJOS FORESTALES

- Mejora de los ámbitos forestales y prevención de incendios.
- Apertura y mantenimiento de franjas forestales (FF).
- Mantenimiento y apertura de las cajas de caminos forestales.
- Mantenimiento de las franjas urbanas (franjas forestales de ámbito urbano (Fu).
- Arreglo de caminos.
- Mejora de la red de infraestructuras y señalización.
- Recuperación de pistas forestales degradadas.
- Trabajos de bioingeniería y paisajismo. Restauración de áreas degradadas, mejoras de espacios fluviales, etc.
- Servicios de limpieza forestal (bosques, márgenes fluviales, etc.).

MANTENIMIENTO DE MOBILIARIO URBANO

- Obra civil: recuperación de Fuentes, bancos de obra, muros de contención, arquetas, pavimentos varios …
- Trabajos con pintura.
- Colocación y mantenimiento de mobiliario urbano.
- Construcciones varias como rampas escalonadas, escaleras y vallas con materiales diversos como eco traviesas, maderas en autoclave o acero, entre otros.

PERFIL DE LA PLANTILLA

PERSONAS EN PLANTILLA

2017

Equilibrio hombres y mujeres

2017

Mujeres : 51.56%

Hombres : 48.44%

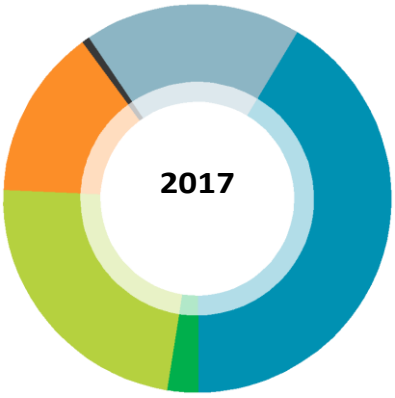
PLANTILLA CON DISCAPACIDAD

2017

Con discapacidad : 86.51%

Sin discapacidad : 13.49%

TIPO DE DISCAPACIDAD



44.64% Física
47.74% Enfermedad Mental
13.49 % Sin discapacidad
10.03% Sensorial auditiva
5.19% Intlectual
1.94% Sensorial visual

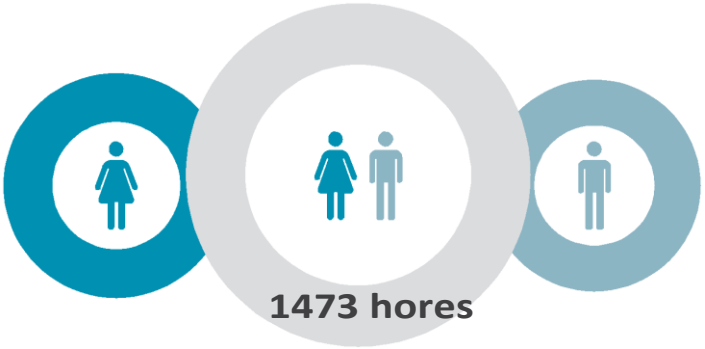
PLANTILLA POR EDAD

2017

	Mujeres	Hombres
De 18 a 24 años	1	0
de 25 a 30 años	3	4
de 31 a 44 años	23	45
de 45 a 54 años	61	49
más de 55 años	34	30
Total de la plantilla	122	128

FORMACIÓN

2017



10 PRINCIPIOS

DERECHOS HUMANOS

Principio 1

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

En Can Cet asumimos una responsabilidad sobre la sociedad de la que formamos parte, y es la base desde donde articulamos todas las acciones de la organización. con el objetivo de materializar este compromiso con la sociedad tenemos implantado un sistema de gestión ética y socialmente responsable en base a la Norma SGE21. Para una mayor transparencia, una empresa externa realiza un seguimiento anual y evalúa la correcta aplicación de políticas y actuaciones socialmente responsables. Más allá de cumplir de forma estricta la legislación vigente, en Can Cet se integra de forma voluntaria otras preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos.

El Código Ético de can cet establece que las personas trabajadoras y colaboradoras, independientemente del lugar que ocupen en la empresa, se comprometen a mantener una conducta responsable respecto a su trabajo así como un comportamiento adecuado con otras personas trabajadoras, clientes y cualquier persona que se relacione con la organización, actuando según los valores, principios y leyes por lo que esta se rige. Otros aspectos que tiene en cuenta este código ético en relación a los derechos de las personas trabajadoras y colaboradoras de Can Cet son los siguientes:

- Ser respetada y no ser discriminada por razón de raza, sexo, religión, nacionalidad o ideología.
- Manifestar libremente cualquier problema que pueda tener, relacionado con el trabajo o las personas con las que se relaciona en el entorno laboral.
- Denunciar cualquier posible situación de abuso (moral o psicológico, sexual o por cuestión de sexo).
- Recibir información y formación suficiente sobre los canales de comunicación establecidos por la empresa para ejercer su derecho de denuncia.
- Contar con unas condiciones de trabajo dignas y suficientes para poder realizar su trabajo con eficacia.
- Acceso a una formación adecuada a los requerimientos del trabajo que tiene que realizar.

Toda la plantilla conoce el código Ético de Can Cet y se puede acceder a él en la página web de la organización. Además hay habilitada una dirección de e-mail, gestionada desde el área de responsabilidad social corporativa, mediante el cual los trabajadores y las trabajadoras pueden denunciar infracciones del código Ético o resolver dudas. Además, el manual de bienvenida para las nuevas incorporaciones incluye dicho compromiso de la organización. En 2017 no ha habido ningún incumplimiento del código Ético.

En la organización existe un Comité Ético y de Igualdad, un organismo formado por un equipo de profesionales multidisciplinar, cuya función principal es velar por el cumplimiento de criterios de igualdad, diversidad y no discriminación en los procesos definidos en Can Cet, así como prevenir, analizar y asesorar en la resolución de situaciones que puedan plantear conflictos éticos.

Conscientes de que nuestras actividades tienen repercusión sobre el entorno, trabajamos para una mejora continua en todos los procesos de la organización. Como organización firmante del Chárter de la Diversidad trabajamos para asegurar los principios en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación. Durante el 2017 hemos seguido colaborando en diferentes mesas territoriales y actividades.

Somos miembros activos de la Red de Economía del Bien Común, como agentes del cambio, participando activamente en actividades de difusión. También se ha renovado el distintivo Etiqueta Responsable y hemos participado en la Semana de la Responsabilidad Social en Cataluña. Impulsamos el trabajo en red, somos socios promotores de Fiare (banca ética), Xes (Xarxa d'economia solidaria – red de economía solidaria) y tarpuna. También colaboramos con el mundo académico para facilitar el acceso de las personas jóvenes al mundo laboral.

En Can Cet disponemos de un Sistema de gestión de quejas y reclamaciones con el objetivo de detectar no conformidades y diseñar acciones correctivas y acciones preventivas, determinando e implementando disposiciones eficientes para la comunicación con los clientes. En este sentido, en el 2017 se han recibido algunas quejas por parte de clientes o colaboradores en relación al sector de la limpieza y su grado de calidad, siendo paliada esta situación mediante la intervención del área de servicios y el área social de Can Cet.

Principio 2

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

Complementando lo señalado en el principio 1, desde Can Cet se vela porque las relaciones de trabajo en la organización estén basadas en los principios de respeto mutuo e igualdad, salvaguardando sus derechos humanos en todo momento.

Desde el punto de vista de la responsabilidad social entendemos que la transparencia es un valor fundamental para relacionarnos con nuestros grupos de interés.

Es el molde desde el cual gestionamos la relación tanto con las administraciones públicas como con los clientes, personas usuarias, plantilla, personas colaboradoras, empresas proveedoras y sociedad en general incorporando de manera voluntaria el compromiso de integrar aquellos aspectos sociales, laborales, éticos y ambientales que superan las exigencias de la legislación.

Nos comprometemos a cumplir con todos los requisitos legales y otros requisitos aplicables a nuestros servicios y actividades y a mejorar de manera continua la calidad de nuestros servicios, nuestro comportamiento ambiental y la eficacia de nuestros sistemas de gestión.en este sentido, Can Cet garantiza también que sus proveedores no vulneran los derechos humanos, asegura que los productos adquiridos en la realización de los servicios cumple con los requisitos de compra especificados, así como con la normativa ambiental y de prevención de riesgos laborales. El tipo y el grado de control aplicado en la empresa proveedora y el producto adquirido depende del impacto del producto adquirido en la posterior realización del servicio.

Se dispone de un **sistema de evaluación y diagnóstico de proveedores con criterios de RSC.**

La organización tiene que evaluar y seleccionar las empresas proveedoras en función de su capacidad parasuministrar productos de acuerdo a unos requisitos determinados. Todos los proveedores y contratistas, antes de iniciar su relación comercial con Can Cet, tienen que superar un proceso de cualificación en relación a su gestión ética. En este proceso se analiza información y documentación técnica de gestión ética y de gestión de calidad, seguridad y medioambiente del proveedor en cuestión. Los productos comprados son verificados en su recepción por las supervisoras y los supervisores de los centros o responsables del Área con el objetivo de comprobar que corresponden a los solicitados.

en el 2017 se han evaluado 5 empresas proveedoras con las que se sigue colaborando ya que han obtenido buenos resultados en la evaluación.

En la organización nos comprometemos a trabajar para consolidar un entorno laboral seguro y respetuoso para todos y en el que todas las personas sean tratadas con respeto y colaboren para que el ámbito laboral esté libre de cualquier tipo de acoso. Siguiendo estos principios, a través del Protocolo de acoso sexual, por razón de sexo o psicológico, declaramos que el acoso sexual, acoso por razón de sexo y el acoso moral no se permiten ni toleran bajo ninguna circunstancia, conductas que serán sancionadas.

Todas las personas que trabajan en Can Cet tienen derecho a utilizar este procedimiento con garantías de no ser objeto de intimidación, tratamiento injusto, discriminatorio o desfavorable. Se distribuye un ejemplar del protocolo a todas las personas trabajadoras, las nuevas incorporaciones conocen desde el principio sus derechos, responsabilidades y mecanismos de soporte y protección disponibles y el protocolo está disponible y accesible a todas las personas trabajadoras en el tablón de anuncios de Can Cet.

Durante el 2017 se ha trabajado en la difusión de este protocolo y se ha intervenido en alguna possible situación detectada dónde ninguno ha terminado identificándose como un caso real de acoso sexual o por razón de sexo.

En Can Cet se realiza una encuesta de Clima Laboral que aporta información muy satisfactoria de la percepción del personal respecto a la empresa.

NORMAS LABORALES

Principio 3

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

El artículo 40 del capítulo 7 recoge que los trabajadores y las trabajadoras a quienes afecta el convenio tienen pleno derecho al reconocimiento y ejercicio de sus libertades sindicales y representativas, incluyendo el derecho a la afiliación sindical, la constitución de secciones sindicales, celebración de reuniones y recepción de información. Los delegados y las delegadas de per- sonal y miembros del comité de empresa disponen mensualmente de una hora retribuida más de las que legalmente les corresponde en función de la plantilla de las empresas. Los delegados y las delegadas sindicales disponen mensualmente de dos horas retribuidas de las que legalmente les corresponde.

El comité de empresa de Can Cet está formado por 9 personas y tiene una composición paritaria.

Can Cet se rige por el Convenio colectivo de Centres especials de treballadors discapacitats físics i/o sensorials de Catalunya.

Principio 4

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

El trabajo forzoso o realizado bajo coacción es incom- patible con la legislación vigente y los principios de la entidad. La organización está sujeta a un convenio colectivo que establece las jornadas, remuneraciones y beneficios sociales de los trabajadores.

La Gerencia de Can Cet considera que la prevención de riesgos Laborales es parte integrante de la gestión y de la organización de la empresa. Por este motivo se compromete a conseguir un elevado nivel de seguridad y salud en el trabajo para todo su personal, cumpliendo con la legislación vigente en esta materia y basándose en el principio de la mejora continua de la acción preventiva.

La política de prevención y riesgos laborales ela- borada y difundida por Can Cet tiene como objetivo promover la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras. en este sentido, la Gerencia de can cet ha elaborado y difundido a todo el personal la política de seguridad y salud.

La empresa dispone de los recursos humanos y materiales para el desarrollo de la actividad preventiva requerida por la ley de prevención de riesgos laborales y la legislación ambiental aplicable. El Comité de Salud se reúne periódicamente. Si ha habido accidentes, se investigan y se evalúan las causas para establecer las medidas correctoras.

En Can Cet se le da una especial importancia al hecho de tener unos espacios adecuados para trabajar. se da prioridad a este objetivo ya que se entiende la influencia que el entorno tiene sobre las personas. Se desea que el trabajo en equipo disfrute del espacio donde se desarrolla su actividad, con unos espacios funcionales en un ambiente agradable y luminoso. Desde este punto de vista, el espacio es considerado como una herramienta de gran importancia para el logro de todos los objetivos y metas.

Uno de los objetivos de Can Cet es promover la calidad de vida de las personas trabajadoras y una de las herramientas para favorecerla en la inclusión de medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral. se trata de un conjunto de acciones que Can Cet adopta de forma voluntaria y que se enfocan en la creación de condiciones que favorezcan que las personas trabajadoras tengan más facilidad para cumplir con sus responsabilidades familiares, personales y laborales.

Existen sistemas que permiten flexibilidad horaria si bien el horario de trabajo no es decidido voluntaria y propiamente. Ello es así, en parte por el perfil de las persona trabajadoras con especiales necesidades, y en parte por la organización de los servicios de Can Cet que se basan, en la mayoría dE los caso, en sistemas de turnos.

Se han puesto en marcha medidas de conciliación de vida laboral y personal: permisos retribuidos para acompañamiento de familiares en consultas médicas, para la asistencia a reuniones escolares de hijos/as menores de edad, para la realización de trámites en procesos de adopción y para la realización de exámenes no contemplados en convenio o estatuto trabajo. asimismo, se ha avanzado en la aplicación y difusión de medidas de conciliación, experimentando un aumento de solicitudes de permisos de conciliación.

Además, también garantizamos una formación de calidad a la plantilla. Contamos con un Plan Anual de formación que incluye la formación prevista según la identificación de las necesidades formativas, este se puede modificar en función de las necesidades extraordinarias de formación y el responsable del personal que ha recibido la formación valora su eficacia. En el año 2017, toda la plantilla de Can Cet recibió formación, sumando un total de 1473 horas.

Principio 5

"Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo Infantil"

Por la actividad de la organización y la zona geográfica en la que desarrolla su actividad, no existe posibilidad que se dé algún caso de trabajo infantil. en cualquier caso, Can Cet rechaza públicamente el trabajo infantil y todos los proveedores y colaboradores deben cumplir con la política de compra responsable que establece los estándares de conducta ética empresarial, derechos humanos y laborales y de respeto al medioambiente a seguir.

Principio 6

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

Por la naturaleza de la propia actividad, en Can Cet se trabaja por la inclusión de personas con algún tipo de discapacidad para su desarrollo social y laboral, siendo la inclusión social y la igualdad de oportunidades el objetivo de la organización.

Los beneficiarios/as de estos servicios en ocasiones son personas con un alto riesgo de exclusión laboral y de dependencia social. Por ello se presta especial atención en asegurarse que existe un reparto justo de las labores dentro de la empresa por medio del reparto igualitario de las diferentes tareas. La empresa está regulada por el convenio de centros especiales de trabajo para personas con discapacidad física. Can Cet es un espacio de tolerancia y fomenta la incorporación de personas en riesgo de exclusión social, asegurando el acceso a todas las personas capacitadas independientemente de cualquier otra consideración.

En la Declaración de compromiso con la Igualdad, en Can Cet declaramos el compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Además atendemos de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo."

La composición de la plantilla es paritaria ya que en el año 2017, el 55% de la plantilla han sido mujeres frente al 46% de hombres. además, las mujeres han representado el 41% de las personas con algún puesto de responsabilidad, frente un 58% de hombres, en ambos casos porcentajes muy similares.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informa de todas las decisiones que se adopten en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y se proyecta una imagen de la empresa acorde con este principio.

Estos principios enunciados se llevan a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y la implantación de un Plan de Igualdad de forma voluntaria y desde el año 2011 que tiene los siguientes objetivos:

- Asegurar los procesos de selección, contratación y retribución igualitaria.
- Sensibilizar hacia la igualdad de oportunidades.
- Asegurar la comunicación neutra por parte de la empresa.
- Prevenir posibles situaciones de acoso sexual y / o moral.
- Fomentar la conciliación entre la vida personal y laboral de la plantilla.

Del plan de igualdad han derivado, entre otras acciones, la creación d la figura del agente de igualdad y la creación de la comisión de igualdad como mecanismo de participación y seguimiento del plan, donde están representadas todas las aéreas de la empresa, involucrando a la dirección general y la representación del personal. toda la plantilla está informada de su existencia y de los canales de comunicación.

En 2015 se renovó el Distintivo de igualdad en la empresa otorgado por el ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad que sigue vigente hasta 2017. Durante el año 2017 se ha elaborado un borrador del nuevo plan de Igualdad, que se finalizará y se aprobará en el 2018. El Plan refleja no solo criterios de igualdad sino también todos los aspectos de discriminación y diversidad.

En Can Cet también contamos con un Protocolo de Reestructuración Responsable del Personal que estudia cada caso en particular con la finalidad de derivar a la persona hacia un nuevo patrón laboral, ya sea a través de la formación, el cambio del lugar de trabajo o del horario. Este proceso va acompañado de un seguimiento y una evaluación.

MEDIO AMBIENTE

Principio 7

"Las entidades deberán mantener un enfo que preventivo que favorezca el medio ambiente"

Como empresa social, en Can Cet hacemos llegar el compromiso con la sociedad a todos los niveles incluyendo la prevención de la contaminación, la minimización de residuos y el respeto por el medioambiente y la biodiversidad. En este sentido, hemos desarrollado un Sistema de **gestión de la Calidad y el Medioambiente basado en las Normas de referencia UNE-EN-ISO 9001:20015 y UNE-EN-ISO 14001:20015**. La legislación ambiental de aplicación se encuentra identificada, es conocida por los y las responsables del sistema, se mantiene al día y se verifica su cumplimiento.

Se adoptan medidas preventivas basadas en las buenas prácticas de gestión ambiental, especialmente las relativas a:

- Evitar emisiones contaminantes a la atmosfera y ruidos, por ejemplo mediante el uso de vehículos de baja emisión de gases muy contaminantes.
- Evitar vertidos líquidos no deseados: fugas, derramamientos y contaminación del suelo, evitando el abandono de cualquier tipo de residuo, gestionando los residuos definidos como peligrosos y manipulando correctamente los productos químicos y productos peligrosos.
- La minimización en el uso de productos fitosanitarios, priorizando los productos biológicos y ecológicos para el tratamiento de las plagas.
- Ahorro de agua, optimizando el consumo en cada zona y el sistema de riego.
- Compra de suministros y productos de proximidad, siguiendo criterios de comercio justo y de producción ecológica en la compra de vestuario o priorizando el uso de adobo de origen orgánico

En Can Cet contamos con un **Plan de control Ambiental** con el que garantizamos que todas las soluciones técnicas adoptadas son las más adecuadas para preservar el medioambiente, que las actividades cumplen con el principio dE prevención de la contaminación y que cumplimos con las normativas ambientales.

Los aspectos ambientales significativos se someten a mecanismos de seguimiento y medición periódicos. Esta sistemática se recoge en el plan de seguimiento ambiental y se realiza a través de unos indicadores definidos, con el objetivo de garantizar un correcto comportamiento ambiental de la empresa.

Las situaciones de emergencia potenciales así como sus impactos ambientales se identifican y se definen unas pautas de actuación con el objetivo de evitar o minimizar el impacto ambiental que pueda generarse. Durante el año 2017 no se han identificado situaciones de emergencia potenciales.

Principio 8

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

En Can Cet se fomentan la iniciativas para una mayor responsabilidad ambiental principalmente en tres aspectos:

- Reducción de los impactos ambientales en el uso de recursos naturales y en términos de consumo de energía.
- Reducción de los impactos ambientales en términos de emisiones.
- Reducción de los impactos ambientales en términos de reducción y aprovechamiento de residuos.

En el año 2017 se han mejorado las emisiones de CO2 respecto al año anterior, mejorando las cifras de 2016 de 189,69 Kg co2.

El uso de aguas freáticas, a pesar de tener el objetivo de aumentar su consumo, ha bajado del 38% al 33%. Se trata de un objetivo conjunto con Parcs i Jardins del Ajuntament de Barcelona y la disminución se debe en parte a variables externas como el nivel del agua freática en Barcelona En los meses de verano, que determina el uso que se puede hacer. A pesar de la dificultad, seguimos trabajando para mejorar los resultados de cara al futuro.

También se ha suprimido el uso de adobo químico. actualmente el indicador de uso de productos químicos especiales está en un 30%, con intención por parte de la empresa de Can Cet de continuar reduciendo el porcentaje, aunque depende anualmente del tipo de actividades a realizar en los distintos servicios.

Principio 9

"Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente"

Las variables ambientales que se consideran en Can Cet para desarrollar y utilizar tecnologías respetuosas con el medioambiente son las siguientes:

- EMISIÓN DE GASES: se utilizan vehículos que sean lo menos contaminantes posibles según la disponibilidad tecnológica actual. A fecha de 2017 disponemos de cuatro furgonetas eléctricas dentro de la flota de vehículos, y dos coches híbridos.
- IMPACTO ACÚSTICO: Los vehículos y maquinaria utilizada cumplen con las directivas europeas sobre las emisiones sonoras en el aire libre.
- CONSUMO y TIPOLOGÍA DE AGUA: se prioriza el agua freática y el uso de especies autóctonas y ecológicas de la región mediterránea.
- CONSUMO EN LAS INSTALACIONES: se dispone de un plan de gestión de reciclaje de vehículos, siguiendo el sistema de gestión ambiental de la organización, y se gestionan los residuos derivados de la actividad que se realiza.

Mensualmente se realiza un registro del control operacional del servicios y trimestralmente se facilita información para demostrar la adecuada gestión ambiental. De forma genérica se informa de la gestión de residuos por tipología, consumo de combustible por tipología, gestión de la flota de vehículos y maquinaria y consumo de agua.

En el año 2017 se ha ideado un nuevo sistema de limpieza más respetuoso con el medio ambiente, que tiene prevista su total implementación en el 2018, consistente en la eliminación de casi todos los productos químicos de limpieza por el sistema de agua ionizada.

ANTICORRUPCIÓN

Principio 10

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

En Can Cet contamos con una **Política Anticorrupción** con el objetivo de prevenir y combatir la corrupción en todas sus formas.

En esta Política declaramos que no se contribuye en la financiación de los partidos políticos, ni directa ni indirectamente y que se mantienen relaciones de transparencia económica y la publicación de cuentas anuales.

En el caso de detectarse cualquier intento de extorsión o soborno en la organización, implicaría ir en contra de nuestro código Ético y de la política de Can Cet y, por lo tanto, se aplicarían las medidas disciplinarias correspondientes.

Cualquier persona del equipo de Can Cet tiene el derecho y la obligación de informar sobre cualquier sospecha de conducta relacionada con el soborno o la extorsión. Asimismo, cualquier otra persona no trabajadora en Can Cet pero relacionada por razón de trabajo puede dirigirse a Can Cet para denunciar cualquier sospecha al respecto. El comité Ético es el organismo encargado de estudiar los casos de actuación dudosa. Siempre que se detecte un posible conflicto de intereses, se recurrirá al Comité Ético para que analice la situación y proponga una solución.

En el código Ético se indica que los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a recibir la información y formación suficiente de los canales de comunicación establecidos por la empresa para ejercer su derecho de denuncia. Se especifica que quedan totalmente prohibidos los sobornos y las comisiones a funcionarios de la administración pública o a entidades dependientes de la administración pública con la finalidad de conseguir favores comerciales. También se respetan los principios de la competencia leal y las correspondientes leyes de defensa de la competencia.

Además, el Código Ético especifica que Can Cet se compromete a tener actualizada la legislación y normativa que aplica, así como mantener un seguimiento y control de la misma. También se compromete a ir mas allá de lo que la legislación establece con la finalidad de cumplir con sus compromisos con la gestión ética y socialmente responsable.

Teniendo en cuenta que el personal de Can Cet tiene contacto con los diferentes grupos de interés, también disponemos una Política de aceptación de regalos en relación a los clientes y proveedores. Esta política se difunde entre la plantilla y el resto de grupos de interés.

En relación a los regalos que se hacen desde Can Cet, estos consisten, habitualmente, en un pequeño regalo original y de bajo coste, que no representa ningún esfuerzo económico para la empresa ni un beneficio correlativo para la persona o entidad clienta receptora, sino un detalle simbólico de agradecimiento.

En relación a la aceptación de regalos por parte del personal de Can Cet provenientes de las personas y entidades proveedoras o clientes:

- Se siguen las mismas líneas de actuación anteriores: las personas podrán aceptar el mismo tipo de regalos que las organizaciones entrega a entidades, clientes o personas colaboradoras.
- Estos obsequios serán recibidos a título personal y no por razones profesionales. en ningún caso los regalos pueden generar algún tipo de conflicto de interés con la empresa, ni influenciar en ninguna decisión de compra, contratación o subcontratación.

De este modo, la política de regalos tiene como objetivo central defender los principios de honestidad, transparencia, confianza y respeto por los que se guía, entre otras, la actuación de nuestra organización y, en concreto, la relación con las personas trabajadoras, empresas proveedoras y clientes.

PACTO
MUNDIAL