



APOYAMOS
AL PACTO MUNDIAL

Esta es nuestra **Comunicación sobre el Progreso** en la aplicación de los principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

INFORME DE PROGRESO PACTO MUNDIAL

ANP SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO, S.L.

AÑO 2018



ÍNDICE

0. CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

1. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

2. LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL

2.1. DERECHOS HUMANOS

2.2. ESTÁNDARES LABORALES

2.3. MEDIO AMBIENTE

2.4. ANTICORRUPCIÓN





0.- CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

En Málaga, a 22 de Octubre de 2019

Estimados señores,

Nos complace presentarles nuestro **sexto** informe de progreso, con el que **ANP Servicio de Prevención Ajeno, S.L.**, quiere manifestar su interés en mantener y renovar el compromiso con la iniciativa del Pacto Mundial y sus diez Principios.

Durante el año 2018, nuestra organización ha seguido participando en el foro provincial de Empresas Socialmente Responsables de la provincia de Málaga, llevando a cabo una labor que pueda servir de guía al tejido empresarial malagueño y con el fin de dar a conocer la Responsabilidad Social en todos sus ámbitos.

Continuamos certificados bajo la norma EFR 1000-2, con la idea de llevar a cabo y cumplir con un conjunto de premisas que se basan en mantener buenas prácticas en materia laboral, personal y familiar, las cuales están directamente relacionados con los principios sobre derechos humanos y laborales (1, 2, 3, 4, 5 y 6).





Asimismo, dentro de las acciones llevadas a cabo en 2018, destaca la renovación de nuestro certificado en materia medio ambiental, bajo la nueva versión de la norma ISO 14001, en el que se incluye el establecimiento y seguimiento de un plan de objetivos orientados, principalmente, a la reducción del consumo de materias primas y al respeto por el medio ambiente, los cuales están relacionados con los principios sobre el medio ambiente (7, 8 y 9).

Con todo ello, se reporta el avance en nuestro compromiso para con los diez principios en materia de derechos humanos, laborales, medioambientales y de la lucha contra la corrupción.

Atentamente, les saluda



**JUAN LUIS CEBRIÁN GARRIDO
DIRECTOR GENERAL**

ANP SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO, S.L.





1.- PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

ANP SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO, S.L. es un Servicio de Prevención Ajeno (SPA) que se creó en 1999 en Málaga. Éstos **20 años de vida** le han dotado de una acreditada y dilatada experiencia en la seguridad y salud laboral, gestionando la prevención en más de 5.500 empresas y con casi 80 trabajadores con los que cuenta actualmente en su plantilla. Los pilares principales de ANP se sustentan en políticas basadas en **Calidad de servicio, Innovación en procedimientos, Inversión en tecnología y Capital humano cualificado y con experiencia.** Ofrece servicios a clientes en todo el territorio nacional, estando establecidas sus delegaciones en Almería, Antequera, Cádiz, Madrid, Málaga, Ronda y Sevilla.





- NOMBRE EMPRESA: **ANP SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO, S.L.**
- CIF: **B92097047**
- DIRECCIÓN POSTAL: **PASEO MARÍTIMO ANTONIO MACHADO, 4. 29620, MÁLAGA**
- WEB: www.grupoanp.es
- MAIL CONTACTO: **info@grupoanp.es**
- MÁXIMO REPRESENTANTE: **JUAN LUIS CEBRIÁN GARRIDO (DIRECTOR GENERAL).**
- FECHA DE ADHESIÓN: **23/02/2012**
- SECTOR: **SERVICIOS.**
- ACTIVIDAD: **SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO.**
- DESGLOSE DE LOS PRINCIPALES GRUPOS DE INTERÉS: **CLIENTES, EMPLEADOS, PROVEEDORES.**
- PAISES EN LOS QUE ESTÁ PRESENTE: **ESPAÑA.**
- COMO SE ESTÁ DIFUNDIENDO EL INFORME DE PROGRESO: **PÁGINA WEB, INTRANET, MAILING.**
- DIA DE PUBLICACIÓN DEL PRESENTE INFORME: **22/10/2019**
- RESPONSABLE SGI: **MARÍA ISABEL MACÍAS ORTIZ.**





- TIPO DE INFORME: C
- ALCANCE Y LIMITACIONES DEL INFORME DE PROGRESO: **ANP SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO, S.L.**, *manifiesta su compromiso por continuar adoptando medidas que demuestren el compromiso con el Pacto Mundial así como con la Responsabilidad Social Empresarial, en su más amplio sentido y en sus tres dimensiones: económica, social y ambiental. Muestra de ello es la renovación de nuestro compromiso con los diez Principios. Por extensión, ponemos de relieve nuestra intención de seguir compatibilizando todas nuestras decisiones de gestión empresarial con el modelo de ética y valores con el que asumimos conseguir una sociedad justa y mejor.*





2.- LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL

2.1. Derechos Humanos

2.2. Estándares Laborales

2.3. Medio Ambiente

2.4. Anticorrupción





Los 10 principios del Pacto Global

PRINCIPIO 10

Las empresas deben combatir la corrupción en todas sus formas, incluyendo extorsión y soborno.

PRINCIPIO 1

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente.

PRINCIPIO 9

Promover el desarrollo y difusión de tecnologías amigables al medio ambiente.

PRINCIPIO 2

Asegurarse de no convertirse en cómplices de abusos de los derechos humanos.

PRINCIPIO 8

Llevar a cabo iniciativas para promover mayor responsabilidad ambiental.

PRINCIPIO 3

Las empresas deben permitir la libertad y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

PRINCIPIO 7

Las empresas deben apoyar el abordaje precautorio de los retos ambientalistas.

PRINCIPIO 4

La eliminación de todas las formas de trabajo forzado y obligatorio.

PRINCIPIO 6

La eliminación de la discriminación en lo relacionado al empleo y la ocupación.

PRINCIPIO 5

La eliminación del trabajo infantil.



Red Pacto Global



2.1. Derechos Humanos



Principio 1

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

Principio 2

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



DERECHOS HUMANOS

Principio 1.- Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

ANP SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO, cuenta con un comité de Igualdad, cuya misión es velar por la igualdad de oportunidades y el establecimiento de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades, sin discriminación alguna por razón de sexo, raza o religión. Complementando las actuaciones de dicho comité, la organización se encuentra certificada en materia EFR, como empresa familiarmente responsable desde el año 2010, llevando a cabo anualmente una revisión de todo el sistema de gestión que ello conlleva y que incluye el respeto y la protección de los derechos humanos de sus trabajadores.

Asimismo, también dispone de un canal de comunicación con la fundación MásFamilia, así como de un representante EFR de los trabajadores, con el fin de que los trabajadores puedan expresar sus quejas, reclamaciones y dudas en materia de conciliación e igualdad.



DERECHOS HUMANOS

Principio 2.- Las empresas deben asegurarse de que sus entidades no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

ANP SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO, dentro de su sistema de gestión integrado, tiene implementado y mantiene procedimientos para exigir que sus proveedores cumplan con una serie de requisitos, entre los que se incluyen la erradicación de cualquier forma de vulneración de los derechos humanos.

Dentro de este sistema se hace un seguimiento periódico con el fin de evaluar que se cumplen con todos esos criterios.



2.2. Estándares Laborales



Principio 3

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

Principio 4

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

Principio 5

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6

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



ESTÁNDARES LABORALES

Principio 3.- Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

ANP SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO, cuenta con representación de los trabajadores, cuya finalidad es la de mantener una comunicación constante y fluida entre éstos y la dirección de la organización. Además, y debido al tamaño y afinidad de la plantilla, se favorece la comunicación interna y directa, el diálogo fluido y la escucha activa dentro de los diferentes estamentos de la organización.

Asimismo, la totalidad de los trabajadores cuenta con buzones de sugerencias e ideas, tablón de anuncios y por cada departamento se realizan reuniones con carácter periódico en el que se trata cualquier asunto que cualquier trabajador quiera plantear. Existen también indicadores, como pueden ser las encuestas de clima laboral, donde se recogen aspectos concretos en la comunicación tanto ascendente como descendente dentro de la organización, así como cuestiones relacionadas con la libertad de expresión o el derecho de asociación y negociación.

Por último, la organización también cuenta dentro de su sistema de gestión integrado con un mecanismo de tratamiento y resolución de No Conformidades, pudiendo mediante esta forma detectar posibles fisuras acerca del cumplimiento de este principio.



ESTÁNDARES LABORALES

Principio 4.- Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Dentro del sistema de gestión de la organización como Empresa Familiarmente Responsable, existe un catálogo de medidas orientadas a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de cada trabajador. Dentro de estas medidas, existen varias orientadas a la libertad de elección de horario, vacaciones, días libres, ausencia justificada en caso de enfermedad de familiares o asistencia médica, así como el establecimiento de jornadas intensivas en el periodo estival y en las semanas festivas.

También se contempla, en determinadas situaciones, la posibilidad de realizar teletrabajo, permitiendo una total flexibilidad a la hora de desarrollar la actividad laboral. Además de esto, y como se ha comentado anteriormente, el horario de trabajo es bastante flexible, permitiendo dicha conciliación en función de las necesidades de cada trabajador. Los trabajadores disponen de una figura representativa a la que poder acudir, en caso de que se encuentren en alguna situación que afecte a este principio.

Por último, destacar que ANP SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO, publicó un Protocolo de Acoso en el año 2008, el cual se encuentra a disposición de todos los trabajadores, y el cual se viene entregando a cualquier persona que llegue a formar parte de la organización.





ESTÁNDARES LABORALES

Principio 5.- Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

En ANP SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO, el trabajo y la explotación infantil no está considerado como factor de riesgo, dado el tipo de actividad que venimos desarrollando y por la localización geográfica de nuestra organización. Dentro de nuestros principales grupos de interés, Clientes y Proveedores, el riesgo es prácticamente nulo, aunque debido a que se escapa a nuestro control, debemos verificarlo periódicamente.

Esta verificación se realiza coincidiendo con la revisión anual del Sistema Integrado de Gestión, mediante encuestas de satisfacción, comunicaciones relacionadas con requisitos y comunicados de adhesión.



ESTÁNDARES LABORALES

Principio 6.- Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

ANP SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO, cuenta con procedimientos y políticas relacionadas con la selección de personal dentro de su departamento de recursos humanos. Con este sistema se asegura la inexistencia de discriminaciones en el acceso a cualquier puesto de trabajo dentro de la organización, así como la promoción interna del personal existente.

Asimismo, se facilita la formación continua de los trabajadores con el fin de conseguir un mejor desempeño en la realización de sus funciones y lograr un mejor resultado en los indicadores orientados al resultado, cuestión que favorece el desarrollo personal y profesional de cada persona dentro de la organización. Destacar que la organización dispone de un comité de Igualdad, cuya principal finalidad es velar por los intereses de los trabajadores en materia de igualdad de oportunidades, haciendo especial hincapié en la no existencia de prácticas discriminatorias, o acoso en el trabajo.

Por último, y como ya se ha comentado en apartados anteriores, destacar que ANP SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO, publicó un Protocolo de Acoso en el año 2008, el cual se encuentra a disposición de todos los trabajadores, y el cual se viene entregando a cualquier persona que llegue a formar parte de la organización.



2.3. Medio Ambiente



Principio 7

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

Principio 8

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

Principio 9

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





MEDIO AMBIENTE

Principio 7.- Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

ANP SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO, dispone de un sistema de gestión ambiental certificado bajo la norma ISO 14001 desde el año 2011. Dentro de dicho sistema, se establecen todas las políticas, procedimientos y herramientas de medición enfocados a la identificación de aspectos e impactos ambientales sobre los que actuamos, cuyo resultado deriva en la gestión del control operacional de nuestra influencia sobre el medio ambiente.

Al desarrollar una actividad básicamente desarrollada en oficina, se actúa sobre aspectos no significativos, como pueden ser reducción de consumo de energía eléctrica, agua o papel.

Además, toda persona que se incorpora a la organización recibe un manual de bienvenida donde se expone una visión global de la organización, así como formación directa en sensibilización en materia ambiental, donde se incluyen las buenas prácticas recogidas en esta materia por ANP SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO.



MEDIO AMBIENTE

Principio 8.- Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

La actividad de la organización presenta poco impacto ambiental, salvo la toma de muestras analíticas realizadas en el servicio de vigilancia de la salud.

En este sentido, la organización cuenta con un gestor autorizado para la retirada de residuos biológicos y comunica periódicamente y según la normativa vigente su producción anual de residuos.

Dichas acciones se encuentran recogidas en procedimientos específicos dentro del sistema de gestión ambiental de la organización.





MEDIO AMBIENTE

Principio 9.- Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

ANP SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO, hace uso de las nuevas tecnologías de modo que se pueda favorecer en la mayor medida posible para con el medio ambiente. En este sentido, tanto clientes como proveedores disponen desde 2011 de una herramienta online de descarga y acceso a documentación, minimizando recursos naturales como puedan ser papel, tinta, y las acciones derivadas de su transporte y entrega.

Asimismo, se incorporó la posibilidad de que el propio trabajador pueda acceder vía online a su propio reconocimiento médico, con lo cual se favorece aún más la consecución del presente principio. También se ha llevado a cabo la renovación de la flota de equipos de impresión, incorporando modelos de una gama tecnológica más avanzada que reduce el consumo y favorece el medio ambiente.

Para ello la organización cuenta con un departamento de desarrollo de software propio, que trabaja en este sentido como uno de sus principales cometidos.



2.4. Anticorrupción



Principio 10

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



ANTICORRUPCIÓN

Principio 10.- Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

ANP SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO, dispone tanto de un código ético como de conducta, en los cuales se recogen todos los casos que puedan derivarse de la gestión de cualquier miembro de la organización y que puedan dar lugar a situaciones de extorsión, soborno, o cualquier forma de corrupción. Dicha publicación se llevó a cabo a comienzos de 2014.

Si bien es cierto, que ya se hacía referencia a aspectos concretos en este sentido, dentro del Plan de Igualdad de la organización, documento publicado en el año 2010 y revisado anualmente.

Asimismo, la organización cuenta con un departamento de contabilidad propio, con lo que se garantiza una gestión económica y de explotación de resultados, dentro de la estricta legalidad vigente que nos aplica.

Por último, cabe destacar que a finales de 2016, coincidiendo con el cierre del ejercicio, se realizó una auditoría interna a nivel contable y económico de la empresa a través de una consultora especializada externa, y con el fin de verificar la transparencia en nuestra gestión, con resultados favorables tanto a nivel de negocio como de viabilidad.





APOYAMOS
AL PACTO MUNDIAL

Esta es nuestra **Comunicación sobre el Progreso** en la aplicación de los principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.



SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO