



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 2019

CONTRATAS ANCAR S.L.

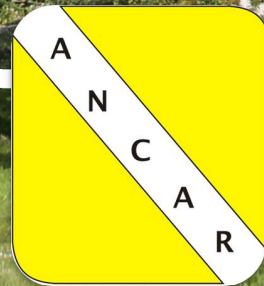


Tabla de Contenidos

01 | Carta de Renovación del Compromiso

02 | Perfil de la Entidad

03 | Metodología

04 | Análisis

- Clientes
- Empleados
- Proveedores
- Socios/Accionistas
- Administración
- Comunidad/Sociedad Civil
- Medioambiente

CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO



INFORME DE PROGRESO 2019

Teruel, a 25 de mayo de 2020

Mediante la redacción y firma del presente documento, CONTRATAS ANCAR S.L. y, en su nombre, su Director General, D. Antonio Blasco Ramo, se reafirma en la renovación del compromiso con la iniciativa del Pacto Mundial y los Diez Principios referentes a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción. Mediante esta comunicación, expresamos nuestra intención de seguir apoyando y desarrollando esos principios dentro de nuestra esfera de influencia, renovando igualmente nuestro compromiso a seguir haciendo del Pacto Mundial y sus principios parte de la estrategia, la cultura y las acciones cotidianas de nuestra compañía, así como continuar involucrándonos en proyectos cooperativos que contribuyan a los objetivos más amplios de Desarrollo de las Naciones Unidas, en particular los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Fruto de ese compromiso se indican a continuación los proyectos e iniciativas llevadas a cabo durante el pasado ejercicio 2019:

- Divulgación de políticas y procedimientos medioambientales a las partes interesadas, en particular a los grupos de interés internos, con el objeto de concienciar e impulsar todos los aspectos relacionados con la minimización de nuestros impactos con el medioambiente.
- Trasladar a los grupos de interés externos (fundamentalmente proveedores y clientes), a través de nuestra web y los documentos contractuales suscritos con ellos, una serie de iniciativas y políticas referentes a los Diez Principios del Pacto Mundial.
- Desarrollo de la iniciativa “Buzón Medioambiental”, coincidiendo con el 4º aniversario de la Agenda 2030 y los 17 ODS’s, y a través de la plataforma de la Red Española del Pacto Mundial, decidimos dar visibilidad y compartir nuestra iniciativa, con la agradable sorpresa

de que fue una de las seleccionadas para configurar el Dossier Especial de Buenas Prácticas que con motivo del citado 4º aniversario se publicó en la página web de la Red Española del Pacto Mundial.

- Campaña de colaboración con la ONG Cáritas Diocesana de Teruel, con el apoyo de todos nuestros trabajadores, para la recogida de juguetes y destinada a que gran parte de los niños más desfavorecidos de Teruel ciudad tuvieran un regalo en la noche de Reyes.

Todos los proyectos e iniciativas mencionados han obtenido un gran resultado y repercusión, cumpliendo los objetivos y expectativas para los cuales fueron inicialmente planteados.

Para este ejercicio 2020, los objetivos que se plantean son los siguientes:

- Trasladar a los posibles nuevos integrantes de nuestros grupos de interés externos, nuestro compromiso firme y claro con los Diez Principios del Pacto Mundial.
- Seguir fomentando la iniciativa “Buzón Medioambiental” a todos los niveles de nuestra organización.
- Desarrollar e impulsar iniciativas de Responsabilidad Social dentro de nuestra área de influencia.
- Avanzar e implementar el Plan de Igualdad dentro de nuestra compañía.

Atentamente,



ANTONIO BLASCO RAMO

DIRECTOR GENERAL CONTRATAS ANCAR S.L.

PERFIL DE LA ENTIDAD



INFORME DE PROGRESO 2019

DATOS GENERALES

Nombre Completo (Razón Social)

Contratas Ancar S.L.

Tipo de empresa

PYME

Dirección

Pol. Ind. La Paz, Calle Londres, nº 7.

Localidad

Teruel

Provincia

Teruel

Comunidad Autónoma

Aragón

Dirección Web

<http://www.ancarsl.com>

Número total de empleados

224

Facturación / Ingresos en € (Cantidades sujetas al tipo de cambio \$/€)

960.000 – 24 millones

MODELO DE NEGOCIO Y ENTORNO EMPRESARIAL

Sector

Silvicultura y otras actividades forestales

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

- Mantenimiento de infraestructuras lineales.
- Tratamientos Selvícolas.

- Plantaciones/Repoblaciones.
- Tareas y Podas de Dificultades/Parques y Jardines.
- Ingeniera y Proyectos.
- Biomasa.
- Trabajos en márgenes fluviales.

Países en los que está presente la entidad o tiene producción

España

Descripción del entorno empresarial, su organización y estructura, detallando el organigrama

Contratas Ancar, S.L., (En adelante ANCAR), es una empresa forestal nacida en Teruel hace más de 25 años con una clara voluntad de actuar de manera global en el sector medioambiental. Tenemos un gran arraigo en el sector forestal, pero somos especialistas también en actividades tan importantes como la jardinería, la biomasa, la consultoría ambiental, o el mantenimiento de infraestructuras lineales como líneas eléctricas de alta tensión, carreteras o vías de tren.

En los últimos años, ANCAR se ha visto inmersa en un ambicioso proceso de expansión territorial, que la ha llevado a consolidarse como una de las empresas forestales más importantes del país, teniendo presencia estable en gran parte del territorio nacional. Tenemos en la actualidad una media de 224 empleados, de los cuales un 93 % son fijos. Los cambios experimentados por la sociedad nos han llevado a dotar a la empresa de un gran número de personal técnico altamente cualificado, que nos ha permitido dar respuesta a las exigencias medioambientales y de seguridad laboral de nuestros clientes y de la administración. Ello ha convertido la SEGURIDAD en el eje prioritario de nuestra actividad.

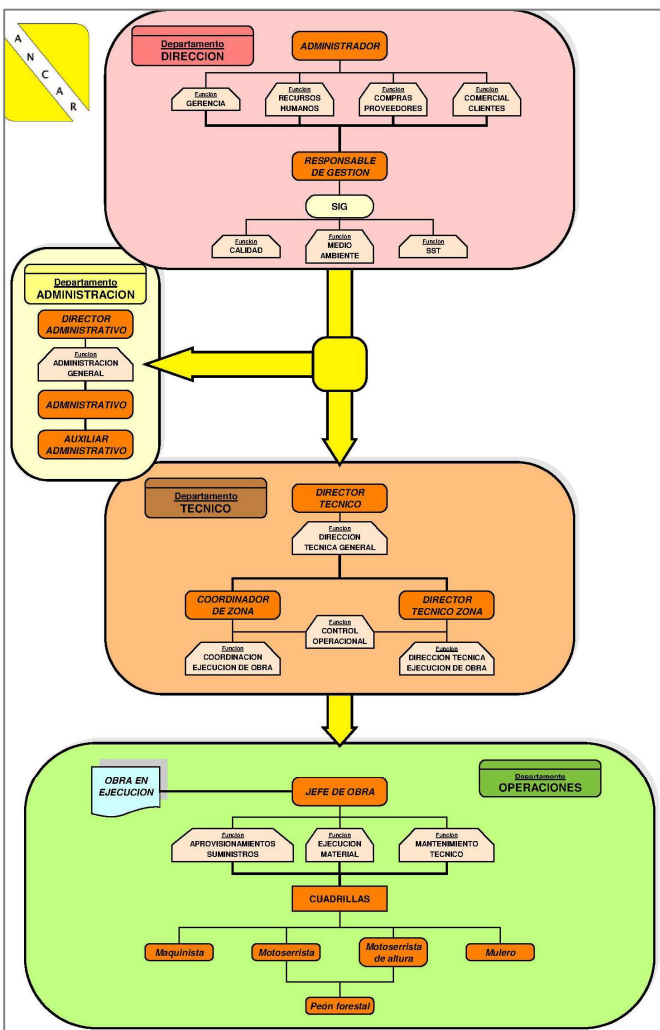
La ejecución de talas y podas de dificultad, tanto en jardinería como en el mantenimiento de líneas eléctricas, ha supuesto un avance cualitativo en la formación del

INFORME DE PROGRESO 2019

personal, para garantizar la seguridad laboral y mejorar en la especialización de nuestros trabajos. Ello nos está permitiendo destacar como una de las empresas más seguras del sector forestal en estos momentos.

Nuestro Sistema Integrado de Gestión (SIG) de la Calidad, el Medio Ambiente, y la Seguridad y Salud en el Trabajo, está desarrollado conforme a los requisitos especificados en las ediciones vigentes de las Normas de Referencia UNE-EN ISO 9001, UNE-EN ISO 14001 e ISO 45001. Contamos además con habilitación en el Registro Oficial de Establecimientos y Servicios Plaguicidas, para la aplicación de Productos Fitosanitarios Terrestres.

Organigrama de su entidad



Principales riesgos vinculados a la actividad de la entidad

Los principales riesgos vinculados a nuestra actividad se pueden resumir en los siguientes:

- Recortes presupuestarios de las distintas Administraciones Públicas que determinen la reducción de obra pública en el sector de actividad.
- Cambios en la política empresarial de determinados clientes (especialmente las empresas eléctricas) que terminen por no requerir los servicios especializados de la organización.
- Cambios normativos o de criterios relacionadas con acuerdos de extranjería.
- Ataques cibernéticos, dado que cada vez tienen más peso en la gestión de la empresa las aplicaciones informáticas.
- Decisión de los clientes eléctricos de contratar con menor número de proveedores.
- Pandemias y Crisis Sanitarias: aun contando con una estructura en la empresa muy descentralizada.

Principales factores y tendencias futuras que pueden afectar a la entidad

- Pérdida de agilidad en el desempeño del trabajo en campo, en gran medida debido al crecimiento experimentado por la organización.
- Incumplimiento de plazos de ejecución por razones climáticas.
- Dependencia excesiva del sector eléctrico.
- Necesidad de mejorar el desempeño de las cuadrillas y mejorar el control de diversos procesos claves de la empresa, como por ejemplo: control de costes, control de personal, control de los medios de la empresa (maquinaria, herramientas, vehículos, etc...).
- Evaluación y supervisión de trabajos en muchos casos supeditada a la valoración y objetividad de terceros, en lugar de depender directamente de los clientes.

INFORME DE PROGRESO 2019

- Necesidad de mejorar y agilizar en la práctica las autoinspecciones de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Principales objetivos y estrategias de la entidad

- Disponer de un Sistema Integrado de Gestión (de la calidad, el medioambiente y la seguridad y salud en el trabajo) implantado y certificado, acorde a las necesidades y expectativas internas y externas manifestadas.

- Disponer de un sistema de Gestión de la Cadena de Custodia para productos forestales implantado y certificado, acorde a las necesidades y expectativas internas y externas manifestadas.

- Disponer del certificado de Responsabilidad Corporativa de Aragón, acorde a las necesidades y expectativas internas y externas manifestadas.

- Disponer de técnicos cualificados en plantilla para las actividades desarrolladas.

- Formación del personal, por encima de los requisitos legales establecidos, y específica para cada puesto de trabajo en cuestión tratando de alcanzar un elevado nivel de especialización de los trabajadores.

- Incremento en la salida a licitación de obras públicas en el sector de actividad, derivada de la mejora de la coyuntura económica.

- Ampliación del ámbito geográfico de actuación (incluso en otros países).

- Posicionarse en la aparición de nuevos segmentos de mercado, como es el caso de obras en infraestructuras ferroviarias.

- Potenciar la cada vez mayor valoración social y de los clientes del desempeño de la actividad en el marco de los diversos sistemas de gestión certificados (calidad, medioambiente, SST, Cadena de custodia, Responsabilidad Social Corporativa,...).

- Optimizar la eficaz gestión de la PRL a través del cuadro de mando.

- Mayor aprovechamiento de la capacidad de ejecutar trabajos en un amplio ámbito geográfico de actuación a

nivel nacional, en un plazo razonable.

Quién o quiénes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial y si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo

Los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE, en línea con los Principios del Pacto Mundial, se llevan a cabo bajo la iniciativa y supervisión del Administrador único de la empresa.

Adicionalmente en la empresa también está constituido un órgano denominado Comité Técnico de Prevención, integrado por los siguientes perfiles:

- Administrador único de la empresa.
- Responsable del Sistema Integrado de Gestión.
- Director administrativo.
- Director Técnico.

SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Grupos de interés más significativos: (Los grupos de interés configuran su Informe de Progreso)

- Clientes
- Empleados
- Proveedores.
- Socios/accionistas
- Administración
- Comunidad/Sociedad Civil
- Medioambiente

Criterios seguidos para seleccionar los grupos de interés

Contratas ANCAR, en base a su Sistema Integrado de

INFORME DE PROGRESO 2019

Gestión y a su compromiso con la Responsabilidad Corporativa, tiene identificados grupos de interés tanto a nivel interno como externo, y tiene como objetivo satisfacer las necesidades en todos los casos y dar cobertura y apoyo a sus expectativas, alineando cada respuesta a la misión y principios que rigen la entidad. Por su lado, las partes interesadas pertinentes serán aquellas que impliquen un riesgo significativo para la sostenibilidad de la Organización, o que puedan afectar a la capacidad de la misma de alcanzar los resultados previstos, cuando sus necesidades y expectativas no se cumplen.

Debido a la estrecha relación entre las cuestiones externas e internas referidas y las partes interesadas, resulta lógico realizar la determinación de todas ellas de forma simultánea. Para el análisis de las necesidades y expectativas de los grupos de interés, recopilará inicialmente toda la información y datos de entrada que considere necesarios a partir de las diversas fuentes de información disponibles, que le permitan identificar las partes interesadas consideradas pertinentes, así como sus necesidades y expectativas puestas de manifiesto. Dicha evaluación será realizada por el Responsable de Gestión de la Organización. Del análisis, básicamente de las expectativas pertinentes identificadas, se concluirá cuáles de las mismas se convierten finalmente en requisitos del SIG, para su necesaria consideración a los efectos oportunos.

El análisis realizado por el Responsable de Gestión requerirá la revisión y aprobación de la Dirección de la Organización previamente a su consideración como elemento de entrada en otros procesos del SIG.

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso a los grupos de interés

Actualmente el Informe de Progreso se difunde a través de la página web de la empresa.

ALCANCE Y MATERIALIDAD

Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el Informe de Progreso) y sus posibles limitaciones, si existen

El alcance del presente Informe de Progreso se limita únicamente a España, donde ANCAR desarrolla su actividad.

Cómo se ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso

Para ANCAR, la influencia de las evaluaciones, comentarios y decisiones de nuestros grupos de interés resulta crucial a la hora de determinar la sistemática que se debe seguir para realizar el análisis contextual de la Organización. Dicho análisis se lleva a cabo mediante la aplicación del Método DAFO, el cual facilita la determinación, seguimiento y revisión de las cuestiones externas e internas que son pertinentes al propósito y dirección estratégica de la Organización.

De la misma forma, el análisis de las necesidades y expectativas de las partes interesadas (determinación de las partes interesadas, sus necesidades, expectativas y requisitos pertinentes) será llevado a cabo por el Responsable de Gestión de la organización.

A tal fin, recopilará inicialmente toda la información y datos de entrada que considere necesarios a partir de las diversas fuentes de información disponibles (encuestas de satisfacción, encuestas de valoración, encuestas de clima laboral, página web), que le permitan identificar las partes interesadas consideradas pertinentes, así como sus necesidades y expectativas puestas de manifiesto.

Del análisis, básicamente de las expectativas pertinentes identificadas, se concluirá cuáles de las mismas se convierten finalmente en requisitos del SIG, para su

INFORME DE PROGRESO 2019

necesaria consideración a los efectos oportunos. Como complemento a la matriz DAFO, se comentan las siguientes conclusiones referentes a la R.S.C.:

- Expectativa empleados, considerada como requisito cumplido: Responsabilidad y compromiso social en las relaciones laborales.
- Expectativa accionistas, considerada como requisito cumplido: Que la Sociedad sea económicamente viable, medioambientalmente sostenible y socialmente comprometida.
- Expectativa clientes, considerada como requisito cumplido: Responsabilidad y compromiso social en el desarrollo de la actividad
- Expectativa Administraciones Públicas, considerada como requisito cumplido: Responsabilidad y compromiso social en el desarrollo de la actividad.
- Expectativa organizaciones empresariales, considerada como requisito cumplido: Que la Sociedad sea económicamente viable, medioambientalmente sostenible y socialmente comprometida.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

Año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

Anual

REPORTE EN ODS

¿Desea reportar con ODS?

Sí

METODOLOGÍA



INFORME DE PROGRESO 2019

El presente Informe de Progreso está basado en la metodología de reporting por grupos de interés. El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la RSE. La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual ha hecho necesario adquirir un compromiso sólido con los distintos grupos de interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial.

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la implantación integral de la RSE en el seno de cualquier organización. Esto permitirá a las entidades anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

La entidad que ha elaborado el siguiente Informe de Progreso ha desarrollado los siguientes pasos:

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar las temáticas de sostenibilidad más significativas para los grupos de interés seleccionados.
3. Describir de forma detallada el trabajo de la entidad en la materia a través de:

Políticas: documentos formales plasmados por escrito que definen los valores y comunicaciones de la entidad detectados en la identificación de las temáticas.

Acciones/Proyectos: las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas

en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

Herramientas de seguimiento: evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

Indicadores de seguimiento: datos cuantitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

El Informe de Progreso está planteado en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando. El Informe de Progreso, es por tanto una demostración importante por parte de los firmantes del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus Principios.

ANÁLISIS



DERECHOS HUMANOS



6

Temáticas contempladas

NORMAS LABORALES



3

Temáticas contempladas

MEDIOAMBIENTE



6

Temáticas contempladas

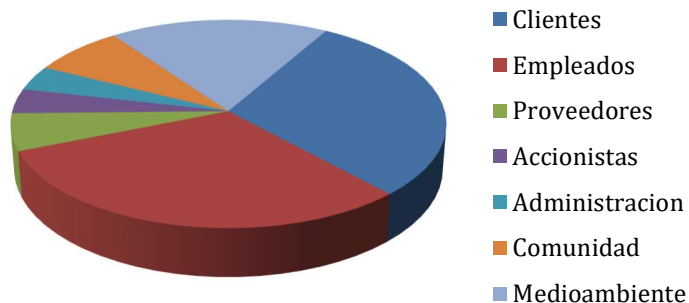
ANTICORRUPCIÓN



3

Temáticas contempladas

Elementos aplicados por grupos de interés





Fomento de la calidad en la entidad



Código Ético / Conducta - Política

El trato directo con la clientela, así como la entrega de un servicio acorde a sus expectativas, son los pilares fundamentales para mantener una relación óptima con dicho colectivo. Por dicho motivo, ésta debe basarse en máximas como el respeto, la honradez, la confianza, el cumplimiento, la calidad, etc. El responsable comercial y todo el personal del departamento comercial, el responsable técnico y el responsable del SIG son el nexo de unión directa que permite mantener en todo momento una comunicación bidireccional con nuestros clientes y clientas.

Política RSE - Política

Desde la Dirección de ANCAR queremos promover una estructura de Gobierno Corporativo robusto, que asegure la profesionalidad e integridad en la toma de decisiones, adquiriendo un compromiso firme para aplicar, de forma voluntaria, en nuestro gobierno y en nuestro sistema integrado de gestión, unos valores y códigos éticos basados en los siguientes principios.

En lo que respecta al fomento de la calidad, desde ANCAR apostamos por la excelencia en la gestión y la mejora continua para prestar los mejores servicios a nuestros clientes en base a una relación de confianza y credibilidad.

Formación - Acción / Proyecto

El Responsable SIG ha recibido formación específica en materia de Responsabilidad Social Corporativa.

Nombrar un responsable de calidad - Acción / Proyecto

Como requisito de nuestro Sistema Integrado de Gestión (SIG), se contempla el nombramiento de Responsable del SIG, el cual debe aceptar dicho nombramiento por escrito.

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

En nuestra página web (www.ancarsl.com), todos los clientes pueden encontrar toda la información relativa a nuestra prestación de servicios, incluyendo incluso un apartado de descargas donde pueden descargarse diferentes documentos (políticas, certificados ,...).

También disponemos de un catálogo de servicios donde están plasmados todas las actividades y trabajos que podemos llevar a cabo en nuestros ámbitos de actuación. Este catálogo se actualiza con regularidad bienal y está también disponible en el apartado de descargas de nuestra página web.

Adicionalmente, colaboramos en reuniones y foros con clientes, donde tenemos la posibilidad de exponer distintos aspectos de la compañía, como por ejemplo, nuestro Sistema Integrado de Gestión, o las nuevas herramientas de desarrollo, seguimiento y control de la actividad.



INFORME DE PROGRESO 2019

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Para mantener el certificado ISO 9001:2015 (obtenido en el año 2003), todos los años se realizan tanto auditorías internas como externas de nuestro Sistema Integrado de Gestión. Además, también anualmente debemos presentar nuestras acciones en Responsabilidad Social Corporativa para renovar el sello RSA otorgado por el Gobierno de Aragón en 2018.



Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

ANCAR dispone de un buzón de comunicaciones a través de nuestra página web.

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Anualmente se realizan encuestas de satisfacción de clientes, que son valoradas por Dirección Técnica y por el Responsable del SIG.

EVALUACION DE LA SATISFACCION DEL CLIENTE				
CLIENTE	FECHA			
EMPRESA QUE EVALÚA	CONTRATAS ANCAR, S.L.			
CUESTIONES				
Actuaciones previas a la firma del contrato.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Información puntual a la Dirección de Obra de posibles incidencias.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Realización de acciones/planes acordados.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cumplimiento de plazos:				
Si 1. <u>Inaceptable</u> (indicar aspecto)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Si 2. <u>Necesita mejorar</u> (Indicar aspecto)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disponibilidad del personal de nuestra empresa ante cualquier requerimiento del cliente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trato del personal de nuestra empresa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Estado de los medios empleados.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Resolución de las incidencias.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Valoración en comparación con empresas similares, si existe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Facturación correcta y puntual.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
FORMA DE PUNTUAR				
1: INACEPTABLE: cumplimiento insatisfactorio. Necesita mejorar substancialmente en algunos aspectos muy importantes.				
2: NECESITA MEJORAR: el cliente considera que se cumple la mayoría de los requisitos, pero necesita mejorar en algunos aspectos importantes.				
3: SATISFACTORIO: cliente satisfecho de los trabajos				
4: MUY SATISFACTORIO: cliente plenamente satisfecho de los trabajos.				
OBSERVACIONES POR PARTE DEL CLIENTE				
				firma del cliente
RESULTADO DE LA ENCUESTA				Aprobado por: RESPONSABLE DE GESTION

Evaluación del departamento de compras - Herramienta de Seguimiento

Anualmente el Responsable del SIG, junto con los directores de departamento, realiza la evaluación anual de los proveedores más importantes de la empresa.

Número de quejas recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

No se han recogido quejas por parte de ningún cliente en los últimos 3 años.

Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

En la última auditoría recibida, no se observó ningún tipo de desviación ni incidencia.


INFORME DE PROGRESO 2019

Resultados encuestas de satisfacción clientes - Indicador de Seguimiento

Para un valor objetivo de superar, al menos en el 90% de las encuestas de satisfacción del cliente recibidas, una valoración igual o superior a 3 sobre una puntuación máxima de 4, los resultados de los últimos años han sido los siguientes:

	% Encuestas de satisfacción >=3
2018	96,66%%
2019	100,00%

Documentos adjuntos: [MIG-SCIII POLITICA Ed.02_2020.pdf](#)

			
MANUAL INTEGRADO DE GESTION POLITICA DE GESTION			
Sección III (MIG/SCIII)	Edición.- 02	Fecha.- 01/01/20	Página 1 de 1


La Política de gestión de Contratas ANCAR, S.L. y B&R Medio Natural, S.L. (en adelante, ANCAR) está enfocada a la realización de trabajos agroforestales y de mantenimiento forestal de líneas eléctricas mediante la ejecución de obras y prestación de servicios que resulten conformes con las necesidades, requisitos y expectativas de nuestros clientes y otras partes interesadas, considerando la naturaleza, magnitud e impactos ambientales derivados de nuestras actividades y la naturaleza específica de los riesgos y oportunidades para la SST.

A tal fin, la Dirección de ANCAR promueve el establecimiento, desarrollo y mejora continua de un adecuado Sistema Integrado de Gestión (SIG) de la Calidad, el Medio Ambiente y la Seguridad y Salud en el Trabajo, que permita a la organización:


- Enfocarse estratégicamente hacia la **adecuada gestión de la calidad, ambiental y de la seguridad y salud en el trabajo**, y la **satisfacción de nuestros clientes**, estableciéndose indicadores que contribuyan a valorar dicha satisfacción en un contexto de **mejora continua en el desempeño**.
- Considerar una adecuada gestión como el resultado de cumplir, tanto los **requisitos legales**, como otros **requisitos de diversa índole** que resulten de aplicación, así como de satisfacer las **necesidades y expectativas** de las diversas partes interesadas.
- Adquirir el **compromiso** para la **protección del medio ambiente**, incluida la **prevención de la contaminación**, y otros compromisos ambientales específicos pertinentes al contexto de la organización, planificando y desarrollando los procesos con el criterio de reducir al mínimo el impacto ambiental de los mismos, en un contexto de mejora continua como fundamento de la gestión ambiental.
- Adquirir el **compromiso** para proporcionar **condiciones de trabajo seguras y saludables** para la prevención de lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo, así como para **eliminar los peligros y reducir los riesgos de la SST**, comprometéndose en este ámbito, de igual forma, para la **consulta y la participación de los trabajadores** y, cuando existan, de los representantes de los mismos.
- Mejorar de forma integral la seguridad en todos los modos de transporte y la seguridad vial, **reduciendo los riesgos de accidentes laborales (in misión e in itinere)**.
- Crear una **estructura organizativa** que resulte **eficaz y eficiente**, en tanto que permita la contribución de cada individuo al **logro de los objetivos** de la organización y facilite la consecución de los mismos con el mínimo coste posible.
- Cuidar y mejorar la **satisfacción del personal propio** como medio de recibir su apoyo y alineamiento en la consecución de los objetivos propuestos.

Asimismo, Anancar demuestra un compromiso claro y determinado en relación a la **Responsabilidad Social Corporativa**, la cual está orientada a 8 principios básicos: Transparencia, Sostenibilidad, Respeto a las personas empleadas, Excelencia en la Gestión y Orientación al Cliente, Relación con los Proveedores y Respeto al Medioambiente. Para ello, dispone de una declaración en la que se recogen los principios indicados, estando a disposición de las partes interesadas.

LA DIRECCION
ANCAR, S.L.



LA DIRECCION
B&R MEDIO NATURAL, S.L.



MODIFICACIONES RESPECTO A LA EDICION ANTERIOR		
EDICION	FECHA	DESCRIPCION
01	02/10/17	Edición inicial. Adaptación ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015.
02	01/01/20	Adaptación ISO 45001:2018. Inclusión RSA.

Objetivos marcados para la temática

Como objetivos en este apartado, ANCAR se plantea los siguientes:

- Hacer extensivo nuestro código ético a todos los nuevos clientes.
- Renovar nuestro compromiso con la Responsabilidad Social Corporativa mediante la renovación del sello RSA.
- Alcanzar un porcentaje de valoración de encuestas recibidas de clientes con puntuación igual o superior a 3 puntos sobre 4, al menos en el 90% de los casos.

Resolución de incidencias y satisfacción del cliente



Código Ético / Conducta - Política

Nuestros principios éticos, en cuanto a la resolución de incidencias y satisfacción del cliente, se basan en los siguientes principios:

- Mantener una relación directa con la clientela basada en la sinceridad, honradez, lealtad y transparencia, de modo que el suministro de nuestro servicio sea identificado como el de mayor calidad posible.
- Permanecer en constante innovación participando con los centros de investigación e innovación del sector que permitan mejorar la calidad de nuestro servicio.
- Adaptar nuestra oferta de servicio a las demandas de la clientela.
- Atender, gestionar y solucionar todas las sugerencias, quejas y reclamaciones, proporcionando una resolución equitativa y justa para ambas partes.

Política RSE - Política

Otra de nuestras señas de identidad en la relación con nuestros clientes es la excelencia en la gestión y la mejora continua para prestarles los mejores servicios en base a una relación de confianza y credibilidad. Las actuaciones con nuestros clientes se basan en:

INFORME DE PROGRESO 2019

- Ofrecer a los clientes servicios que se adecúen a sus características y necesidades.
- Claridad en la comercialización de los servicios: en cuanto a su contenido, beneficios, riesgos y costes.
- Buscar la excelencia de los servicios de la empresa de modo que los clientes obtengan la satisfacción esperada de aquellos.
- Garantizar servicios de la empresa y atender de forma rápida y eficaz las reclamaciones de los clientes, buscando su satisfacción más allá del mero cumplimiento de la normativa vigente.
- No ofrecer beneficios o ventajas a unos clientes en perjuicio de otros.

Innovación tecnológica y de procesos - Acción / Proyecto

Con el claro objetivo de buscar la excelencia y claridad en nuestros servicios, estamos continuamente actualizando nuestros procesos con el desarrollo de nuevas herramientas informáticas para el seguimiento y control en tiempo real de todos los trabajos realizados. Como ejemplo de ello ha sido el cambio de nuestro sistema de seguimiento de control de la actividad a un sistema integrado de gestión basado en ERP.

Ampliación de la cartera de servicios - Acción / Proyecto

Dada nuestra clara orientación al cliente, periódicamente ampliamos nuestro catálogo de servicios adaptándonos en cada momento a las necesidades de nuestros clientes. Dicha actitud nos lleva en muchas ocasiones a realizando tanto inversiones en adquisición de nueva maquinaria y equipos, como inversiones en formación y capacitación de nuestros trabajadores.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Para mantener el certificado ISO 9001:2015 (obtenido en el año 2003), todos los años se realizan tanto auditorías internas como externas de nuestro Sistema Integrado de Gestión.

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Aparte de las encuestas anuales de satisfacción de clientes, que son valoradas por Dirección Técnica y por el

Responsable del SIG, se reciben certificados de buena ejecución por parte de los clientes más importantes.



Objetivos marcados para la temática

Desarrollar una herramienta informática (APP), enfocada a mejorar el control y supervisión de las tareas en campo.

Información transparente a clientes



La Dirección de CONTRATAS ANCAR S.L. (en adelante ANCAR), adquiere una serie de

INFORME DE PROGRESO 2019

compromisos en materia de gestión ética y socialmente responsable, de los que hará participe a las personas integrantes de la organización, así como a todos sus colaboradores, clientes y proveedores. Con ello pretendemos, por una parte, afianzar la confianza en nuestra organización y las personas que la integran, respecto a valores como la honradez, lealtad, buena fe, transparencia y cultura organizativa y, por otra, difundir en nuestro entorno social la cultura de la gestión ética y socialmente responsable haciendo partícipe de la misma a la sociedad en general.

Política RSE - Política

Uno de los pilares de nuestra política de RSE pasa por ser una organización ejemplar y transparente en el ejercicio de su actividad, con un cumplimiento inexcusable de la legalidad, que implica la obligación sin excepciones de cumplir con la legislación y la normativa interna que, en cada caso, resulte aplicable a las actividades de la Empresa. Para ello, se promoverá una estructura de Gobierno Corporativo robusto que asegure la profesionalidad e integridad en la toma de decisiones y en sus actuaciones.

Código Ético / Conducta - Política

Nuestros principios éticos, en contra de la corrupción en todas sus formas en el trato con nuestros clientes debe basarse en los siguientes principios:

- Mantener una relación directa con la clientela basada en la sinceridad, honradez, lealtad y transparencia, de modo que el suministro de nuestro servicio sea identificado como el de mayor calidad posible.
- Todo el personal de ANCAR, además de prestar un servicio fiable, dispondrá de los recursos, la voluntad y la profesionalidad que permitan solucionar cualquier problema que pueda repercutir en la clientela, comprometiéndose con los valores de buen trato, atención, respeto, honestidad y servicio hacia nuestros clientes.
- No facilitar a terceros datos confidenciales del cliente, salvo autorización u obligación legal. ANCAR se

compromete con el cumplimiento de la legislación en materia de LOPD y publicidad.

Política de Regalos - Política

Nuestro código ético nos obliga a comunicar al Responsable del Sistema de Gestión cualquier regalo o similar que pudiéramos recibir, y NO ACEPTAR aquellos que pudieran repercutir en un trato favorable respecto a determinados clientes, proveedores o subcontratistas.

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Para cumplir con lo reflejado en nuestro código ético, en el apartado de política de regalos, existe un correo electrónico gestionado por el Responsable del SIG para que, en el caso de que algún miembro de la compañía reciba algún regalo o similar, pudiera comunicarlo y así quedaría reflejado en un archivo de seguimiento creado para tal efecto.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Las cuentas de la compañía son auditadas anualmente por una entidad externa.

Nº de denuncias recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

No se han recibido ningún tipo de denuncia en este sentido.

Gestión de incidencias - Indicador de Seguimiento

En la última auditoría recibida, no se apreció ningún tipo de incidencia ni acción correctora.

Documentos adjuntos: [CODIGO ETICO rev.3.pdf](#)

Objetivos marcados para la temática

Elaboración y desarrollo de política de Compliance.

GRUPO DE INTERÉS Empleados



Impulsar la sensibilización en materia medioambiental



Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad - Política

La Dirección de ANCAR promueve el establecimiento, desarrollo y mejora continua de un adecuado Sistema Integrado de Gestión (SIG) de la Calidad, el Medio Ambiente y la Seguridad y Salud en el Trabajo, que permita a la organización, en el ámbito medioambiental, adquirir el compromiso para la protección del medio ambiente, incluida la prevención de la contaminación, y otros compromisos ambientales específicos pertinentes al contexto de la organización, planificando y desarrollando los procesos con el criterio de reducir al mínimo el impacto ambiental de los mismos, en un contexto de mejora continua como fundamento de la gestión ambiental.

Nombrar un responsable de medioambiente - Acción / Proyecto

Dentro del Sistema Integrado de Gestión de la compañía, es el Responsable del SIG la persona responsable de la parcela medioambiental.

Uso de nuevas tecnologías para el ahorro de recursos: Bombillas bajo consumo, sistemas de reducción de agua, videoconferencia, impresoras y ordenadores de bajo consumo - Acción / Proyecto

Como una medida efectiva para intentar disminuir en consumo energético, se procedió, entre finales del año 2018 y principios del 2019, al reemplazo de todas la luminarias de las oficinas centrales de la empresa por iluminación led de bajo consumo y mayor eficiencia y vida útil.

Estrategia Climática - Acción / Proyecto

Desde mediados de 2019, Contratas ANCAR es socio

signatory del Pacto Mundial, reafirmando nuestro compromiso con los 10 Principios del Pacto Mundial en las áreas de Derechos Humanos, Normas Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción.

Canales de comunicación - Acción / Proyecto

A través del Responsable del SIG, conjuntamente con la Dirección de la empresa, se realizan envíos periódicos de píldoras informativas relacionadas con nuestro compromiso con los 10 principios del Pacto Mundial, la Agenda 2030 y los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales - Herramienta de Seguimiento

Dentro de nuestro sistema de gestión, se identifican indicadores de seguimiento de consumos resultantes de nuestra actividad: consumo de energía eléctrica, consumo de agua y consumo de papel.

Consumo directo de energía de su entidad (GJ) - Indicador de Seguimiento

Seguimiento del consumo anual de energía eléctrica (kW/año):

	Consumo energía eléctrica (kW/año)
2017	24.153
2018	25.360
2019	18.761

Consumo total de agua de su entidad (m³/año) - Indicador de Seguimiento

Seguimiento del consumo anual de agua (m³/año):

	Consumo de agua (m ³ /año)
2017	47
2018	37
2019	45

Documentos adjuntos: [COMUNICADO INTERNO AGENDA 2030.pdf](#)

INFORME DE PROGRESO 2019

Objetivos marcados para la temática

Disminuir el consumo de agua respecto al año anterior.

Salud y seguridad en el lugar de trabajo



Política de Seguridad y Salud en el trabajo - Política

La Dirección de ANCAR, cumpliendo con su política global, promueve el establecimiento, desarrollo y mejora continua de un adecuado Sistema Integrado de Gestión (SIG) de la Calidad, el Medio Ambiente y la Seguridad y Salud en el Trabajo, que permita a la organización, en el ámbito de la seguridad y la salud de los trabajadores, trabajar en los siguientes aspectos:

- Enfocarse estratégicamente hacia la adecuada gestión de la calidad, ambiental y de la seguridad y salud en el trabajo, y la satisfacción de nuestros clientes, estableciéndose indicadores que contribuyan a valorar dicha satisfacción en un contexto de mejora continua en el desempeño.
- Adquirir el compromiso para proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo, así como para eliminar los peligros y reducir los riesgos de la SST, comprometiéndose en este ámbito, de igual forma, para la consulta y la participación de los trabajadores y, cuando existan, de los representantes de los mismos.

Código Ético / Conducta - Política

Como se recoge en el Código Ético de ANCAR, existen una serie de principios, compromisos y comportamientos con el objetivo de que las personas que forman parte de la empresa, en su quehacer diario, ante la sociedad y el resto de sus compañeros, transmitan una imagen ética y moral que sea fiel reflejo de la filosofía perseguida por la Dirección de la Compañía.

Para ello, resulta indispensable, por tanto, que dispongan de una base ética sólida que propicie el refuerzo de la gestión ética y socialmente responsable de la globalidad de la empresa.

Formación en seguridad y salud en el trabajo - Acción / Proyecto

Para nuestra Organización, la formación es el complemento fundamental para mejorar y potenciar las competencias profesionales y personales de cada trabajador. Apostamos tanto por formación externa especializada, como por formación interna.

Dentro de los diferentes departamentos de ANCAR, los responsables de los distintos procesos son los encargados de detectar y transmitir al Responsable de Gestión las necesidades de formación del personal, quien las documenta en el Registro de formación.

En especial, se atenderá la formación del personal cuando:

- Se establezcan nuevos objetivos.
- Se produzcan cambios en los procesos, en la organización o en el SIG.
- Se incorpore nuevo personal a la empresa.
- Se introduzcan nuevos productos/procesos que requieran conocimientos específicos.
- Si de los resultados obtenidos se deduce que no se ha alcanzado el nivel de formación adecuado.



INFORME DE PROGRESO 2019

Como mejora en el control del proceso, el Responsable de Gestión elabora y mantiene actualizadas las Fichas de Puesto, en las que para cada puesto de trabajo se define:

- Responsabilidades y funciones asignadas, en síntesis.
- Departamento correspondiente y nombre del puesto de trabajo.
- Cualificación mínima requerida.
- Autoridad, incluida la delegación de autoridad en su ausencia.
- Personal de ANCAR que puede desempeñar ese puesto.
- Riesgos en el puesto de trabajo.

Estas Fichas de Puesto son aprobadas por la Dirección y archivadas y mantenidas por el Responsable de Gestión. Todas las actividades de ANCAR se deben ajustar a ellas en cuanto a la plantilla que las desempeña, teniendo en cuenta los diferentes niveles de responsabilidad, aptitud, dominio del idioma y alfabetización.

Ante la incorporación de personal a un puesto de trabajo, el Responsable de Gestión deberá de hacer entrega de la Ficha de Puesto correspondiente, y la información y formación sobre sus riesgos en su puesto de trabajo, como evidencia de que las funciones, responsabilidades y autoridad le han sido comunicadas.

Es responsabilidad de Dirección evaluar las necesidades identificadas, recogiénolas en el Registro de formación.

Si se aprueba se procederá a su planificación. Si por algún motivo no se considera prioritaria dicha necesidad, lo comunicará a los interesados indicando los motivos por los que no se estima oportuno, o se pospone, la adopción de alguna acción.

Para cada formación aprobada, el Responsable de Gestión prepara un Registro de formación, en el que se planifica la formación, expresando quién va a recibirla, qué conocimientos e informaciones deben ser aportados, con qué objetivos y si va a tratarse de formación interna o externa.

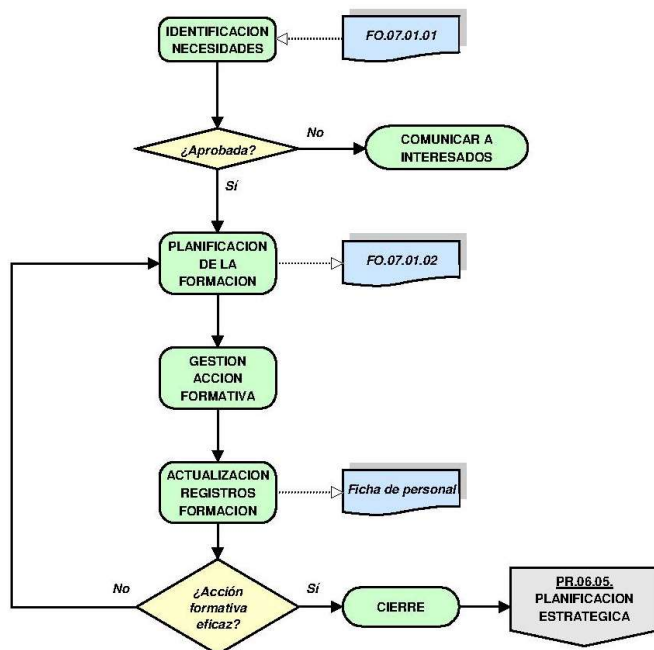
Es responsabilidad del Responsable de Gestión gestionar adecuadamente el cumplimiento del plan establecido. Tras seleccionar la entidad o persona que impartirá la acción formativa y realizar los trámites oportunos, comunicará a los interesados los detalles necesarios.

Si alguna de las acciones formativas previstas no llegara a impartirse, el Responsable de Gestión registrará los motivos de esta anulación o aplazamiento y lo comunicará a los interesados.

Concluida la acción de formación, el Responsable de Gestión se pondrá en contacto con el receptor de la formación y con su responsable inmediato, con el objeto de evaluar la consecución de los objetivos, el aprovechamiento y la eficacia de la formación recibida.

El resultado de la evaluación quedará en el formato en que se documentó el plan. Si el resultado fuera negativo se abrirá un nuevo Registro de formación para subsanar las necesidades de formación identificadas

El Responsable de Gestión elabora y mantiene actualizada para cada persona perteneciente a la Organización su correspondiente Ficha de personal, en la base de datos informática, donde queda constancia de



INFORME DE PROGRESO 2019

sus datos personales y donde registra la formación realizada, adiestramiento, ascensos y promociones a lo largo de su vida laboral, etc.

En caso de formación interna se deja registro de la formación impartida. En caso de formación externa, se mantienen los certificados de aptitud o asistencia y toda la documentación que evidencie la formación externa recibida (Certificados de formación).

Así mismo dejará constancia de las charlas o acciones que se tomen, para realizar una sensibilización a todo el personal de la empresa en materia de calidad, medio ambiente y/o seguridad y salud en el trabajo.

Toda la información que se deriva de este procedimiento es considerada por Dirección junto con el Responsable de Gestión como datos de partida para la mejora.

Mejora de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo - Acción / Proyecto

Con objeto de cumplir con la normativa de PRL, la compañía se apoya en un Servicio de Prevención Ajeno.

Pero además, con el fin de mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, ANCAR tiene implantado un Cuadro de Mando de PRL, de tal modo que, en función de su evolución, se pueda establecer la toma de decisiones estratégicas para alcanzar los objetivos de la empresa en Prevención de Riesgos Laborales, entre los cuales, como objetivo principal, se estable el disminuir cada año los índices de accidentabilidad respecto al año anterior.

También, con el claro objetivo de alcanzar el mayor nivel de compromiso en esta materia, se plantea como objetivo, ya para el año 2020, obtener el certificado ISO 45001, cuya filosofía fundamental es proveer un marco para mejorar la seguridad, reducir riesgos en el trabajo y mejorar la salud y bienestar de los empleados.

Promover hábitos de vida saludables entre los empleados - Acción / Proyecto

Dentro de los objetivos del SIG para el año 2020, existen objetivos claramente identificados con la promoción de

hábitos de vida saludables entre los empleados, los cuales pueden extenderse también al ámbito extralaboral, con la implicación de los propios familiares de los empleados, como por ejemplo el objetivo número 7 para el año 2020:

- PROMOCION DE LA SALUD: NUMERO DE INSCRIPCIONES ANUALES DE TRABAJADORES Y FAMILIARES DIRECTOS EN CARRERAS POPULARES Y MARCHAS SENDERISTAS

Además, como muestra de nuestro compromiso con la promoción de hábitos saludables, ANCAR ha firmado un convenio de colaboración con la AECC llamado "Programa de Solidaridad en la Empresa", a través del cual se procede al envío de mensajes de prevención e información a través de correo electrónico para su posterior difusión a toda la plantilla.

aecc
Contra el Cáncer

**PROGRAMA DE SOLIDARIDAD EN LA EMPRESA
DE LA ASOCIACIÓN ESPAÑOLA CONTRA EL CÁNCER**

D. MARI CARMEN RUIZ ALGUACIL , con DNI 18.421.889 Q, y en su condición de APODERADO (cargo en la empresa), actuando en nombre y representación de la empresa CONTRATAS ANCAR SL , con CIF B44147197 y domicilio social en POLIGONO INDUSTRIAL LA PAZ, CALLE LONDRES, 7 DE TERUEL

AUTORIZO a la Asociación Española Contra el Cáncer (en adelante, aecc), con CIF G28197564 y domicilio en Madrid, Amador de los Ríos nº 5, la INSCRIPCIÓN DE CONTRTAS ANCAR SL (nombre de la empresa) EN EL PROGRAMA DE SOLIDARIDAD EN LA EMPRESA con el fin de que se proceda al envío de mensajes de prevención e información a través del correo electrónico para su posterior difusión entre el personal de la empresa y, en concreto a 200 empleados (Indicar el número de empleados) siendo 6 mujeres y 194 hombres.

Datos de contacto para la remisión de los mensajes:

Nombre y Apellidos: MIGUEL ANGEL MARTIN HERRERO

Cargo/Departamento: PREVENCION DE RIESGOS LABORALES

Dirección: POL. IND. LA PAZ, CALLE LONDRES,7. 44195 TERUEL

Teléfono: 609482841

Correo Electrónico: prevencion@ancarsi.com

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica de 15/1999 de Protección de Datos de Carácter personal, A.E.C.C. le informa que sus datos personales junto a los obtenidos durante la vigencia de la colaboración, están incorporados en el fichero de CONTACTOS-INTERESADOS, titularidad de esta Asociación. Asimismo y de conformidad con dicha Ley, en cualquier momento puede ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, previstos en la Ley, dirigiendo un escrito a A.E.C.C., Ref. DATOS, Calle Amador de los Ríos, nº 5, 28010 MADRID."

En Teruel, a 3 de diciembre de 2019

Fdo. D. MARI CARMEN RUIZ ALGUACIL

INFORME DE PROGRESO 2019

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

La compañía somete cada año su sistema de gestión de PRL a auditorías tanto internas como externas, teniendo previsto en el año 2020 realizar la transición de la norma OHSAS 18001 a ISO 45001.



Informe de Accidentalidad - Herramienta de Seguimiento

Además de los informes de accidentalidad proporcionados por la Mutua de Accidentes, a través del Cuadro de Mando de PRL, a nivel interno se realiza un exhaustivo control de todos los parámetros de

accidentalidad y los reportes indicados en dicha herramienta de gestión.



Porcentaje de empleados sobre el total que han recibido formación - Indicador de Seguimiento

Todos los trabajadores reciben una media de 30 horas en formación de seguridad y salud en el trabajo.

Porcentaje de trabajadores con al menos un curso de formación al año:

	% Trabajadores con 1 ó más cursos anuales
2017	100%
2018	100%
2019	100%

Objetivos marcados para la temática

Obtener el certificado ISO 45001 para el sistema de gestión de Prevención de Riesgos Laborales.

Conciliación familiar y laboral



Política de Conciliación - Política

Como puede se puede comprobar en la Política de conciliación de la vida personal y laboral e igualdad de oportunidades de ANCAR, La dirección de la empresa reconoce, como uno de sus objetivos estratégicos, el desarrollo de relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, en la no discriminación y en el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno favorable, facilitando medidas de conciliación de la vida personal y laboral, respetando la legislación vigente y procurando seguir las mejores prácticas.

Política de Igualdad - Política

Tal y como se refleja en el Plan de Igualdad de la Compañía, se establecen medidas para facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral del personal que trabaja en ANCAR a través de la implantación de acciones concretas para crear las condiciones y entorno de trabajo más favorable para la compatibilidad de los ámbitos laboral y familiar. Para ello, la Empresa está adoptando las medidas necesarias para asegurar la igualdad de oportunidades en dicha materia y garantizar la aplicación de las medidas establecidas por la legislación vigente y negociación colectiva al respecto.

Medidas de conciliación (Horario flexible, teletrabajo, etc.) - Acción / Proyecto




En aras a facilitar en la práctica la conciliación real de la vida familiar y laboral, para todo el personal de administración y aquellos puestos que no se exige un compromiso presencial con los clientes, existe horario flexible a la entrada y a la finalización de la jornada laboral.

Teletrabajo - Acción / Proyecto

Al igual que en el caso de horario flexible y sobre todo para todos aquellos puestos que no realizan un trabajo presencial con los clientes, se han facilitado las herramientas necesarias para completar la jornada laboral desde el domicilio a través de la modalidad de Teletrabajo.

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Anualmente la Compañía remite a la totalidad de los empleados las encuestas de clima laboral (traducidas al árabe, dado el alto porcentaje de trabajadores de la empresa que hablan este idioma), las cuales son estudiadas y analizadas por el Responsable del SIG, el cual se encarga de implementar las medidas y acciones correspondientes en caso de detectarse dicha necesidad.

 Contrata: ANCAR S.L. Polígono La Paz, C/ Londres 7 44195 Teruel Telf - Fax: 978610264		 	
ENCUESTA DE SATISFACCION PARA TRABAJADORES			
استطلاع رأى حول رضا العمال			
التاريخ:			
PREGUNTAS		SI	NO
		نعم	لا
1	¿Le han explicado su labor (sabe lo que tiene que hacer)? هل شرحوا لك كيفية أدائك لعمالك (تعرف ما يجب عليك القيام به)؟		
2	¿Le han enseñado adecuadamente como hacer su trabajo? هل قاموا بتعليمك بالشكل المناسب كيف تقوم بعملك؟		
3	¿Ha recibido cursos de Prevencion de Riesgos Laborales? هل تلقيت دورات تدريبية حول كيفية الوفاء من المخاطر المهنية؟		
4	¿Existe un ambiente de trabajo distendido con sus compañeros? هل هناك بيئة عمل مرحة مع زملائك في العمل؟		
5	¿Cuándo tiene algún problema y lo manifiesta, ¿se le presta atención por parte de la empresa para intentar solucionarlo? عندما تكون لديك مشكلة وتود حلها، هل تولي الشركة اهتماما لك في محاولة إيجاد حل لها؟		
6	¿Puede expresar sus opiniones libremente? هل باستطاعتك التعبير عن آرائك بكل حرية؟		
7	Si hay enfrentamientos personales ¿se intentan solucionar con normalidad? إذا كنت هناك مواجهات شخصية، فهل تحاول حلها بشكل طبيعي؟		
8	¿Le parece correcto el trato del jefe de obra en la gestión diaria de los trabajos? هل تعتقد أن المدير يدير شؤون العمل اليومية في الإدارة على أحسن وجه؟		
9	¿Le parece correcto el trato del personal de oficina? هل تعتقد أن طريقة معاملة موظفي المكتب تتم بالشكل المسحوق؟		
10	¿Está satisfecho con su trabajo? هل أنت راض عن وظيفتك الحالية؟		
OBSERVACIONES POR PARTE DEL TRABAJADOR:			
ملاحظات من طرف العامل:			
RESULTADO DE LA ENCUESTA (A RELLENAR POR LA EMPRESA)			
نتيجة الاستطلاع (سيتم استكمالها من قبل الشركة)			

INFORME DE PROGRESO 2019

Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutaron de las medidas de conciliación (Flexibilidad horaria %, Jornada reducida %, Teletrabajo %, Flexibilidad en los días de vacaciones o días de permiso %, Otros (especificar) %) - Indicador de Seguimiento

Porcentaje de trabajadores que disfrutaron de medidas de conciliación:

- Flexibilidad horaria: 27%
- Teletrabajo: 17%

Documentos adjuntos: [CONCILIACION VIDA PERSONAL Y LABORAL REV.0.pdf](#)

Objetivos marcados para la temática

Alcanzar un porcentaje de encuestas de satisfacción de clima laboral recibidas por encima del 60% de la totalidad de empleados.

Evaluación de desempeño a empleados/as



Uno de los principios fundamentales de nuestro Plan de Responsabilidad Social es la promoción de relaciones profesionales basadas en el respeto a la dignidad de los demás, colaboración, equidad y comunicación, que propicien un buen ambiente profesional.

Política de Igualdad - Política

El primer Plan de Igualdad de ANCAR tiene como objetivo fundamental, en aquellos departamentos que la propia actividad de la empresa lo permita, conseguir la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres trabajadores de la sociedad. Con esta finalidad, y teniendo en cuenta los resultados del informe de diagnóstico inicial, el Plan de Igualdad contiene una serie de medidas con los objetivos particulares siguientes:

- Facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las personas que trabajan en la sociedad a través de medidas concretas que creen las condiciones y el entorno de trabajo más favorable para la compatibilidad de los ámbitos familiar y laboral.
- Sensibilizar en material de igualdad a todos los trabajadores de la entidad y, especialmente, a aquellos que tengan algún tipo de responsabilidad o participación en los procesos de selección, promoción y/o gestión de personal.
- Promover procesos de mejora el acceso de las mujeres a las categoría o niveles profesionales en las que estén suficientemente representadas.
- Integrar la perspectiva de género en todas las esferas de la entidad.

Política de conciliación de la vida personal y laboral e igualdad de oportunidades de Contratas Ancar S.L.

La dirección de Contratas Ancar S.L. reconoce, como uno de sus objetivos estratégicos, el desarrollo de relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, en la no discriminación y en el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno favorable, facilitando medidas de conciliación de la vida personal y laboral, respetando la legislación vigente y procurando seguir las mejores prácticas.

En esta línea, Contratas Ancar S.L. asume y promueve los siguientes principios básicos de actuación:

1. Garantizar la calidad del empleo:
Fomenta el mantenimiento de empleos sostenibles en el tiempo y de calidad, con contenidos ocupacionales que garanticen una mejora continua de las aptitudes y competencias de los trabajadores.
2. Implantar medidas de conciliación:
Respetar la vida personal y familiar de sus trabajadores y promueve las medidas de conciliación que faciliten el mejor equilibrio entre éstas y las responsabilidades laborales de mujeres y hombres.
3. Desarrollar el principio de igualdad de oportunidades:
Promueve la igualdad de oportunidades entre sus trabajadores y, en particular, la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.
4. Respetar la diversidad:
Promueve la no discriminación por razón de raza, color, edad, sexo, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión, orientación sexual o cualquier otra condición personal, física o social entre sus trabajadores.
5. Cumplir la normativa vigente:
Rechaza cualquier manifestación de acoso –físico, sexual, psicológico, moral u otros–, de abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos personales de sus trabajadores. En este sentido, se promoverán las medidas específicas para prevenir el acoso de cualquier naturaleza.

Rev.0 Fecha: 1 de Septiembre de 2017

INFORME DE PROGRESO 2019

- Promover condiciones de trabajo para evitar situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, a la vez que arbitrar un protocolo de actuación en esta materia para su prevención y para canalizar las denuncias o reclamaciones que se puedan formular.
- Mantener la igualdad existente entre personal de ambos sexos en el resto de materias objeto del plan de igualdad.

Acciones de coaching - Acción / Proyecto

Durante 2018 y 2019 se realizaron sesiones presenciales de coaching, a través de personal externo especializado, apoyadas en programas y temáticas de desarrollo de equipos y proyecto.



El objetivo de estas sesiones era reforzar la gestión y el intercambio de información entre los servicios centrales de ANCAR y sus zonas o delegaciones, con el fin de enriquecer todos los procesos y poder trazar estrategias comunes e impulsar las sinergias entre los servicios centrales de ANCAR y sus zonas o delegaciones.

Encuestas de evaluación de desempeño - Herramienta de Seguimiento

Anualmente se realizan encuestas de evaluación de desempeño de determinados puestos, tanto a perfiles con responsabilidad jerárquica, como sobre a todo a técnicos, jefes de obra y jefes de equipo.

EVALUACION DE CAPACIDADES PARA JEFES DE TRABAJO			
TECNICO RESP:		FECHA:	
JEFE DE TRABAJO:			
Instrucciones para rellenar la evaluación:			
SI: Cumple con las expectativas previstas sobre el aspecto analizado			
NO: No Cumple con las expectativas previstas sobre el aspecto analizado			
NM: Cumple en parte con las expectativas previstas pero presenta margen de mejora			
PREGUNTAS	SI	NO	NM
1 ¿Realiza un control adecuado de la documentación de la obra y de la de los trabajadores a su cargo?			
2 ¿Realiza un control adecuado del rendimiento y la dedicación diaria de los trabajadores a su cargo?			
3 ¿Realiza el control adecuado de las revisiones y mantenimientos de materiales y equipos de trabajo a su cargo?			
4 ¿Realiza un control adecuado y efectivo de las condiciones de seguridad de los trabajadores a su cargo?			
5 ¿Posee conocimientos y experiencia práctica sobre los trabajos forestales que se desarrollan?			
6 ¿Posee conocimientos y experiencia práctica sobre los equipos de trabajo que se utilizan?			
7 ¿Realiza una canalización efectiva de la información que se le traslada hacia los trabajadores a su cargo?			
8 ¿Desarrolla sus funciones sin manifestar ningún problema en relación con el trato hacia sus superiores?			
9 ¿Desarrolla sus funciones sin manifestar ningún problema en relación con el trato y gestión de los trabajadores?			
10 ¿Cuida el material de la empresa puesto a su disposición (vehículo, teléfono, ...)?			
11 Calificación general respecto al desempeño de sus tareas (1-10):			
12 Observaciones:			

Resultados de las encuestas de evaluación de desempeño - Indicador de Seguimiento

La media de los resultados obtenidos en las encuestas de evaluación de desempeño realizadas en 2018 y 2019 han sido los siguientes:

	Puntuación media Evaluación Desempeño (10)
2018	7,8
2019	8,0

Objetivos marcados para la temática

- Realizar, por parte de su superior jerárquico, encuestas de evaluación de desempeño a todas las incorporaciones o nuevas altas en la empresa en los puestos de jefes de obra y jefes de equipo.
- Realizar, por parte de su superior jerárquico, nueva encuesta de evaluación de desempeño a todos aquellos

INFORME DE PROGRESO 2019

trabajadores que cumplan un periodo de 2 años desde su última evaluación.

Igualdad de género

Plan de Igualdad - Política

Son objetivos de nuestro Plan de Igualdad, para la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación, los siguientes puntos:

- Sensibilizar en material de igualdad a todos los trabajadores de la entidad y, especialmente, a aquellos que tengan algún tipo de responsabilidad o participación en los procesos de selección, promoción y/o gestión de personal.
- Promover procesos de mejora del acceso de las mujeres a las categorías o niveles profesionales en las que estén suficientemente representadas.
- Integrar la perspectiva de género en todas las esferas de la entidad.
- Promover condiciones de trabajo para evitar situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, a la vez que arbitrar un protocolo de actuación en esta materia para su prevención y para canalizar las denuncias o reclamaciones que se puedan formular.
- Mantener la igualdad existente entre personal de ambos sexos en el resto de materias objeto del plan de igualdad.

Plan RSE - Política

En nuestro Plan de Responsabilidad Social, vienen identificados los siguientes principios relativos a éste ámbito, los cuales nos esforzamos en cumplir y difundir:

- Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. - Asegurar un ambiente de trabajo libre de acoso en cualquiera de sus manifestaciones (laboral, sexual y/o por razón de sexo).
- Promover la aplicación efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional.

- Vincular la retribución y promoción de las personas empleadas a sus condiciones de mérito y capacidad.

Política de Conciliación - Política

La dirección de Contratas ANCAR S.L. reconoce, como uno de sus objetivos estratégicos, el desarrollo de relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, en la no discriminación y en el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno favorable, facilitando medidas de conciliación de la vida personal y laboral, respetando la legislación vigente y procurando seguir las mejores prácticas.

Brecha salarial - Acción / Proyecto

Tal y como se indica en el Plan de Igualdad, el principal y único objeto en materia de retribución es la aplicación de un criterio de igualdad en dicha materia. Para ello, ANCAR se compromete a aplicar las siguientes medidas:

- Garantizar la aplicación de los criterios de igualdad a la política y a sistema retributivo establecido por el convenio colectivo y a todo el personal de la Empresa que pueda tener un sistema retributivo distinto del anterior.
- Garantizar que se apliquen criterios objetivos en el establecimiento de la retribución variable, teniendo en cuenta criterios como el desarrollo profesional, responsabilidades asumidas, objetivos alcanzados, etc, estableciendo además indicadores del grado de cumplimiento que permitan la determinación de dichas retribuciones variables.
- Se debe ofrecer igualdad de oportunidades a todo el personal para alcanzar el mismo nivel salarial, según el puesto desempeñado y con criterios neutros y transparentes, con independencia de que el mismo sea ocupado por personal femenino o masculino.

Creación de Canal de Denuncias - Herramienta de Seguimiento

Tal y como viene indicado en nuestro código ético, todos los trabajadores disponen de un canal para presentar posibles denuncias/consultas que puedan surgir en cualquier ámbito de nuestra actividad. Dicho canal es

INFORME DE PROGRESO 2019

una cuenta de correo electrónico confidencial gestionada por el Responsable del SIG.

Porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo el Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad - Indicador de Seguimiento

Según la última revisión del análisis del Plan de Igualdad, los porcentajes sobre la composición de los órganos de gobierno y resto de puestos por género son los siguientes:

	%Hombres	%Mujeres
Dirección	50,00%	50,00%
Dep. Técnico	66,67%	33,33%
Operaciones	98,66%	1,34%

Documentos adjuntos: [CONCILIACION VIDA PERSONAL Y LABORAL REV.0.pdf](#)

Objetivos marcados para la temática

ANCAR se marca, como objetivo fundamental, en aquellos departamentos y puestos que la propia actividad de la empresa lo permita, conseguir la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres trabajadores de la sociedad.



—
GRUPO DE INTERÉS
Proveedores



Contratar a proveedores que cumplan con criterios de



Código Ético Comercial - Política

Según indicamos en nuestro Código Ético, para ANCAR los proveedores y subcontratistas son elementos clave para nuestra organización y actividad. Por ello, nuestra relación debe basarse en el cumplimiento recíproco de compromisos, objetivos y contratos que deriven siempre en el beneficio de nuestros clientes.

Los principios y comportamientos éticos en este sentido son los siguientes:

- Basar las relaciones con nuestros proveedores en el respeto, la confianza, el apoyo y la lealtad mutua.
- Exigir a nuestros proveedores el cumplimiento de los acuerdos pactados respecto a plazos, precios y calidad, comprometiéndonos a su vez a cumplir con los pagos en los plazos y condiciones establecidas.
- Evitar, en la medida de lo posible, litigios innecesarios con nuestros proveedores.
- Tomar acciones y ejercer presión sobre aquellos proveedores que consideremos relevantes en materia de ética y responsabilidad social.
- Ningún miembro de la organización aceptará regalos o similares que pudieran repercutir en un trato favorable respecto a determinados proveedores o subcontratistas. Las incertidumbres deberán ser expuestas por el interesado al Responsable de SIG.
- Cumplir en su totalidad la Ley de Contratación de la Administración Pública.

Política RSE - Política

Uno de los pilares de nuestra Política de RSE, en lo relativo a nuestra relación con los proveedores, pasa porque a todas las personas de la empresa y en concreto a aquellas que intervienen en la selección o decisión sobre la contratación de suministros o servicios o la

negociación de las tarifas u otras condiciones, se le exige una relación con los proveedores ética y responsable, evitando cualquier interferencia que pueda afectar a la imparcialidad en esta materia. En este sentido se promueven actuaciones destinadas a:

- Buscar y seleccionar únicamente proveedores cuyas prácticas empresariales respeten la dignidad humana, no incumplan la ley y no pongan en peligro la reputación de la empresa.
- Seleccionar a los proveedores en base a la idoneidad de sus productos o servicios, así como de su precio, condiciones de entrega y calidad, no aceptando ni ofreciendo regalos o comisiones, en metálico o en especie, que puedan alterar las reglas de la libre competencia en la producción y distribución de bienes y servicios.

Difusión del Código Ético entre los proveedores - Acción / Proyecto

Cada vez que ANCAR da de alta un nuevo proveedor, exige la aceptación y firma del Código Ético de la entidad. Además, en todos los contratos realizados a empresas subcontratistas, se incluyen cláusulas específicas en las que se comprometen a prestar los trabajos contratados respetando en todo momento unas mínimas normas éticas, destinadas a prohibir en su organización conductas y acciones que vulneren los derechos humanos, del trabajo, medioambientales y de lucha contra la corrupción.

Sistemas de Gestión de Calidad - Acción / Proyecto

El Sistema Integrado de Gestión de ANCAR dispone de la certificación ISO 9001 en vigor.

Evaluación del departamento de compras - Herramienta de Seguimiento

Anualmente el departamento de compras, junto con el Responsable del SIG, realizar una evaluación y calificador del proveedor, aplicable tanto a los proveedores críticos como a los proveedores menos críticos.


Número de quejas y consultas de/sobre los proveedores - Indicador de Seguimiento

INFORME DE PROGRESO 2019

En los últimos 3 años han sido evaluados una media de 61 proveedores, no encontrándose desviaciones significativas en ninguno de ellos.

	Proveedores evaluados	Desviaciones
2017	52	0
2018	64	0
2019	68	0

Documentos adjuntos: [FORMATO EV
PROVEEDORES.pdf](#)

 Empresa: Proveedores CATEGORÍA: Proveedores			EVALUACION CONTINUA		Página 1
PROVEEDOR				AÑO	
Nº	FECHA	OBRA/DESTINO	RESULTADO		Nº ACTA NO CONFORMIDAD
			Dato	Media (1)	

(1) Media entre el dato obtenido con la media obtenida en el anterior suministro.

CRITERIOS/RESULTADO (R)	OBSERVACIONES
R ≥ 3 Aceptado <input type="checkbox"/>	
R < 2 No Aceptado <input type="checkbox"/>	
2 ≤ R < 3 Control más estricto <input type="checkbox"/>	

Objetivos marcados para la temática

Realizar la evaluación de al menos el 65% de los proveedores activos durante el último año.

GRUPO DE INTERÉS

Socios / accionistas



Transparencia en la exposición de la información



Código Ético / Conducta - Política

Tal y como se indica en el Código de Conducta de la entidad, ANCAR como sociedad limitada, se impone los siguientes principios y comportamientos éticos:

- Basándonos en los principios de transparencia, relevancia y veracidad ANCAR se compromete a difundir la imagen fiel de sus estados financieros como reflejo de las auditorías que anualmente se realizan sobre los mismos.
- Desarrollar las estrategias necesarias para garantizar la viabilidad de los servicios.
- Reconocer el papel de la mujer en la gestión de la empresa
- Integrar a los socios dando respuestas a sus necesidades de respeto, calidad, bienestar e independencia.

Comunicación con el socio o accionista - Acción / Proyecto

Se realizan reuniones con los accionistas donde se revisan, entre otras cosas, sus expectativas como parte interesada interna: que la Sociedad sea económicamente viable, medioambientalmente sostenible y socialmente comprometida.

Junta de accionista - Herramienta de Seguimiento

Anualmente se celebra la Junta de Accionistas donde se revisan los parámetros más importantes de la compañía.

Número de comunicaciones con el socio o accionista - Indicador de Seguimiento

Como mínimo se realiza una reunión anual de accionista.

Objetivos marcados para la temática

Implantación del programa Compliance en la empresa, para asegurar el cumplimiento normativo interno y externo.



GRUPO DE INTERÉS Administración



Identificación de conductas no éticas o ilícitas



Código Ético / Conducta - Política

ANCAR se relaciona con la administración de diferentes niveles a través de las distintas organizaciones a las que pertenece: directamente con la administración local, con la administración autonómica, con la administración estatal y europea.

En la relación de ANCAR con las diferentes administraciones competentes, colaboramos siempre que se nos solicita en la medida de nuestras posibilidades y conocimientos. En este sentido, nuestros principios y comportamientos éticos se fundamentan en los siguientes puntos:

- Mantener una relación con las administraciones competentes basada en la honestidad, integridad, transparencia y veracidad de la información.
- Acatar y cumplir con todas las obligaciones impuestas por las diversas administraciones públicas y dar respuesta a la información solicitada por las mismas.
- Rechazar cualquier indicio de corrupción que pretenda obtener un trato favorable de las administraciones, así como cualquier tipo de extorsión o soborno.
- No realizar contribuciones ilícitas a cargos públicos ni a partidos políticos u otros entes de la administración. Las contribuciones deben respetar los requisitos de la Empresa y deben ser notificadas a la Dirección.

Sistema de Gestión de Integridad y Transparencia - Acción / Proyecto

Anualmente las cuentas de la compañía son auditadas por una empresa externa. Además se cuenta con asesoramiento experto externo para garantizar la integridad y la transparencia en la forma de proceder de la compañía.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Se realizan auditorías anuales tanto de nuestro Sistema Integrado de Gestión, como de las cuentas anuales de la compañía.

Nº de denuncias recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

En los últimos 3 años no se ha recibido ningún tipo de denuncia ni sanción administrativa.

Objetivos marcados para la temática

Implantación del programa Compliance en la empresa, para asegurar el cumplimiento normativo interno y externo.





GRUPO DE INTERÉS
Comunidad



Contribución de la empresa al desarrollo local



Código Ético / Conducta - Política

ANCAR es uno de los motores económicos de la población de Teruel, ya que gran parte de sus servicios depende de trabajadores de la zona y repercute su actividad en beneficio directo e indirecto a toda la población. Por este motivo, el entorno social es un ámbito influyente en la gestión de la empresa y de gran relevancia para ANCAR.

Nuestros principios y comportamientos éticos en este ámbito se indican a continuación:

- Apoyar proyectos de desarrollo social y económico de la zona.
- Establecer como una de nuestras máximas garantizar la seguridad de nuestra propia plantilla y de la clientela, cumpliendo todas las disposiciones en materia de seguridad, salud y gestión de prevención de riesgos laborales.
- Controlar que nuestros colaboradores y proveedores respeten y cumplan la legislación vigente en materia laboral, ambiental y de salud laboral.
- No promulgar informaciones o manifestaciones falsas o engañosas con el objeto de potenciar nuestros servicios ante la clientela, comprometiéndonos a la corrección inmediata de cualquier malentendido que pudiera producirse como consecuencia de información inexacta.
- Informar de forma transparente y objetiva a los medios de comunicación.
- Toda publicidad de ANCAR debe ser leal y lícita.
- Hacer frente a cualquier tipo de corrupción en el desempeño de nuestra actividad. Todos nuestros empleados se comprometen a rechazar y despreciar cualquier forma de cohecho.

Acción social - Acción / Proyecto

- ANCAR es socio, como empresa, de la Asociación Española contra el Cáncer.

- La Compañía tiene suscrito un acuerdo de colaboración económica y social con la Agrupación Turolense de Asociaciones de personas con Discapacidad Intelectual (ATADI), a través del cual se impulsan acciones para colaborar económicamente con la asociación e impartir jornadas formativas.

- Este último año se ha realizado también una colaboración con la ONG Cáritas Diocesana de Teruel, mediante campañas de recogida de juguetes para donarlos a niños con pocos recursos de nuestra ciudad.



Comité de Responsabilidad Social - Herramienta de Seguimiento

El Comité Técnico de Prevención, el cual trata también las relaciones de la empresa con la comunidad y sus ámbitos de influencia, se reúne trimestralmente y revisa los aspectos planteados en esta temática; acciones iniciadas, acciones previstas, resultados, ...

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro - Indicador de Seguimiento

Se ha realizado aportaciones a las siguientes entidades:

- Asociación Española Contra el Cáncer.
- Agrupación Turolense de Asociaciones de personas con Discapacidad Intelectual (ATADI).
- ONG Cáritas Diocesana de Teruel.

INFORME DE PROGRESO 2019



D. José Luis Gómez López con DNI: 13657488L en su calidad de Administrador Único de ATADI EMPLEO S.L.U. con CIF B44180586 certifica que el centro especial de empleo ATADI EMPLEO S.L.U. esta colaborando y realizando trabajos de suministro y venta de ropa laboral y equipos de protección individual y realización de tareas forestales de repoblación con CONTRATAS ANCAR S.L.

Y para que así conste y surtan los efectos oportunos, firmo y sello el presente certificado en Teruel (Teruel) a los Ocho días del mes de Noviembre de dos mil diecinueve.

Vº Bº
Administrador Único



D. José Luis Gómez López (13657488L)
ATADI Empleo S.L.U. con número de Registro CEE 14/2011

CIF - B-44180586

Canócenos en www.atadi.org

c/ Nicanor Villalta, 18
44002 Teruel
atadi@atadi.org
Tlf. 978 610 003
Fax. 978 617 079



Estimados amigos/as:

La Navidad es la época del año en la que compartimos cariño e ilusión con nuestro seres queridos y en la que formulamos nuestros mejores deseos para el Año Nuevo.

El deseo de Cáritas para el año 2020, es que la dignidad, el respeto y la igualdad, sean una realidad para todas las personas y para hacer realidad este deseo contamos con vuestro apoyo y colaboración.

En nombre propio y en el de todas las personas que formamos parte de Cáritas Diocesana de Teruel y de Albarracín, quiero manifestaros nuestro más sincero agradecimiento por vuestra colaboración y sensibilidad con las personas que participan en nuestros proyectos.

¡FELIZ AÑO 2020!

Un saludo,



Juan Marco Deler
Director de Caritas Diocesana de Teruel y de Albarracín

CONTRATOS ANCAR S.L.- Polígono La Paz, Cl. Londres, 7, bajo
44195.-Teruel

C/. Hartzebosch, 9 Tel. 978 60 20 39 Fax 978 61 15 83 44001 Teruel

Objetivos marcados para la temática

Ampliar el ámbito de colaboración con colegios, entidades y fundaciones sin ánimo de lucro de ámbito local.

Compromiso por los derechos humanos



Política de Derechos Humanos - Política

Desde mediados de 2019, ANCAR se comprometió con los diez principios del Pacto Mundial referente a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción mediante la firma como socio signatory de la entidad. Con dicha adhesión, expresamos nuestra intención de apoyar y desarrollar esos principios dentro de nuestra esfera de influencia. Nos comprometemos a hacer del Pacto Mundial y sus principios parte de la estrategia, la cultura y las acciones cotidianas de nuestra compañía, así como en involucrarnos en proyectos cooperativos que contribuyan a los objetivos más amplios de Desarrollo de las Naciones Unidas, en particular los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

A través de los canales disponible en la empresa (correo electrónico, página web, tablon de anuncios), tratamos de difundir y apoyar nuestro compromiso con los 10 Principios del Pacto Mundial, la Agenda 2030 y los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible.



Buzón de denuncias - Herramienta de Seguimiento

Disponemos de un buzón de sugerencias confidencial (cuenta de correo electrónico), gestionado por el responsable del SIG, a través del cual cualquier trabajador de la empresa puede expresar cualquier tipo de propuesta, consulta, denuncia, queja, iniciativa, ...

Número de comunicaciones - Indicador de Seguimiento

Mensualmente, aprovechando las reuniones de seguridad y salud con todos los trabajadores, se recuerda y ofrece la posibilidad a todos los trabajadores no directivos, de plantear y participar con cualquier iniciativa o propuesta, a través del buzón de sugerencias.

Documentos adjuntos: [COMUNICADO INTERNO_AGENDA 2030.pdf](#)

CONTRATAS ANCAR

EL COMPROMISO DE ANCAR CON LA AGENDA 2030 Y LOS 17 ODS'S

El pasado mes de junio, Contratas Ancar se adhirió al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, manifestando un claro compromiso con los Derechos Humanos, las Normas Laborales, el Medio Ambiente y la Lucha Contra la Corrupción, áreas todas ellas enmarcadas en la Agenda 2030 y los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Pero desde nuestra Organización no queremos quedarnos en un simple compromiso teórico, sino que queremos realizar una apuesta clara por plasmar nuestra implicación en hechos y acciones que demuestren que realmente el compromiso es real y efectivo.

Como primera acción, el pasado mes de julio lanzamos nuestro primer proyecto; aprovechando nuestra posición de privilegio en contacto con el medio ambiente, lanzamos la iniciativa "Buzón Medioambiental", para la detección, identificación y geolocalización de todos aquellos aspectos relacionados negativamente con el medio ambiente y el entorno que nos rodea.


Coincidiendo con el 4º aniversario de la Agenda 2030 y los 17 ODS's, y a través de la plataforma de la Red Española del Pacto Mundial, decidimos dar visibilidad y compartir nuestra iniciativa, con la agradable sorpresa de que ha sido una de las seleccionadas para configurar el Dossier Especial de Buenas Prácticas que con motivo del citado 4º aniversario se ha publicado en la página web de la Red Española del Pacto Mundial.

En el siguiente enlace podéis acceder a dicho dossier, y pinchando encima de cada empresa podéis acceder a cada una de las Buenas Prácticas Seleccionadas. (Dicho dossier comprobareis que está conformado por empresas de primer nivel nacional e internacional). Nosotros aparecemos en la segunda página.

<https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2019/09/Dossier-BBPP-Semana-ODS-2019.pdf>

Muchas gracias a todos por vuestra colaboración, en especial a los que ya os habéis lanzado a colaborar mostrando vuestro compromiso e implicación con esta prometedora iniciativa.

Teruel, 1 de octubre de 2019


Fdo. Antonio Blasco Ramo

Contratas Ancar, S.L. - Polígono La Paz - C/ Londres nº 7 - 44195 Teruel - Tel.: 978610284 - Fax: 978607767
gservicion@ancarsl.com - www.ancarsl.com

Objetivos marcados para la temática

Realizar el seguimiento mensual para incentivar la participación y consulta de trabajadores no directivos en el envío de propuestas de mejora, iniciativas, ... a través del buzón de sugerencias.



GRUPO DE INTERÉS
Medio ambiente

Movilidad Sostenible



Fomento de las videoconferencias - Acción / Proyecto

Con objeto de disminuir el uso de vehículos se ha fomentado en toda la empresa la realización de videoconferencias en lugar de reuniones presenciales. Para ello se han adquirido tablets de última generación con conexión de datos para que técnicos y, sobre todo, encargados, puedan conectarse desde su puesto o lugar de trabajo sin necesidad de acudir a las oficinas centrales.

Teletrabajo - Acción / Proyecto

Para todo el personal de oficina y técnicos se contempla la realización de la jornada de trabajo desde su domicilio. Para ello se ha facilitado el software necesario para establecer conexiones remotas al servidor de la empresa.

Cursos de conducción eficiente - Acción / Proyecto

Periódicamente se realizan cursos teórico-prácticos de conducción segura y eficiente, impartidos por empresa externa especializada, dirigidos fundamentalmente a gerentes, técnicos, coordinadores y encargados, dado que son los perfiles que realizan el uso del vehículo en su jornada laboral.

Flota de vehículos corporativos eléctricos - Acción / Proyecto

Desde hace 2 años, solamente se incorporan a la flota de vehículo de empresa aquellos que cumplan con la norma EURO 6. Además, en este periodo se están realizando incorporaciones a la flota de vehículos híbridos, con el objetivo de ir progresivamente aumentando su número y desplazando a los de motor diésel.

Conocimiento del impacto ambiental de la entidad



Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad - Política

ANCAR evalúa sistemáticamente sus actividades de cara a identificar los aspectos ambientales que éstas producen.

La evaluación, determinación y registro de los aspectos ambientales se efectúa al inicio de cada obra mientras que en la oficina y en el almacén al menos una vez al año, y siempre que se haya realizado o se vaya a realizar la modificación o la implantación de una nueva actividad, proceso o servicio.

Todo el personal prestará la debida colaboración en la evaluación ambiental de los servicios en que desarrolle su actividad.

Aquellos aspectos ambientales que sean considerados significativos serán tomados en consideración en el establecimiento de los objetivos y las metas ambientales.

Para la identificación de los aspectos ambientales reales y potenciales derivados de la actividad de realización de trabajos agroforestales, se tienen en cuenta los siguientes aspectos:

- Emisiones a la atmósfera.
- Vertidos al agua.
- Gestión de residuos.
- Empleo de materias primas y recursos naturales.
- Contaminación del suelo.
- Ruidos y vibraciones.
- Otras cuestiones ambientales locales y que afecten a la comunidad.

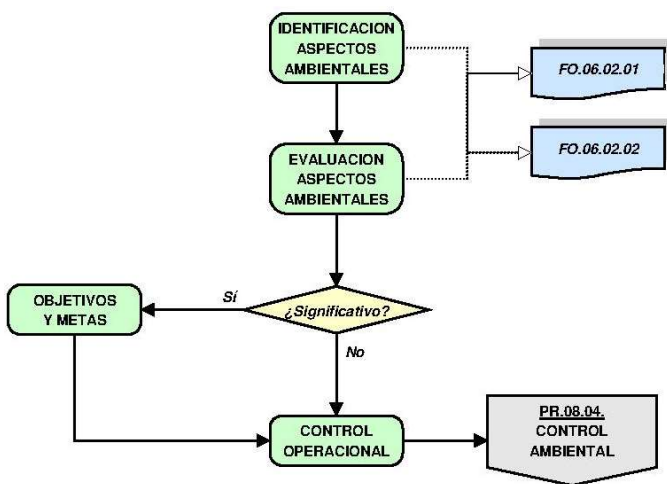
El Responsable de Gestión, junto con el Jefe de Obra, son los encargados de completar y actualizar cada vez que se

INFORME DE PROGRESO 2019

identifique un nuevo aspecto ambiental o se realice una actividad nueva el Listado de aspectos ambientales correspondiente, bien sea obra u oficina.

Para cada obra, el Jefe de Obra selecciona los aspectos ambientales que apliquen en su obra del listado anterior, de forma que se identifiquen los aspectos ambientales directos que se derivan de la obra en cuestión, tanto los reales como los derivados de situaciones de emergencia.

En oficina, la identificación la realiza el Responsable de Gestión.



Desde el momento en que un trabajador se incorpora a la empresa, a través del Manual de Nuevos Trabajadores, es informado de la Política de Sistema de Gestión de la compañía (Calidad, el Medio Ambiente y la Seguridad y Salud en el Trabajo).

Formación - Acción / Proyecto

Con el objetivo de concienciar a toda la plantilla en materia de responsabilidad ambiental, periódicamente se realizan jornadas, tanto presenciales como a través de videoconferencia, para formar e informar a todos los trabajadores acerca de las acciones y proyectos puestos en marcha por la empresa en materia medioambiental.

Nombrar un responsable de medioambiente - Acción / Proyecto

El responsable del SIG de ANCAR es, a su vez, el Responsable de Medioambiente de la empresa.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento.

Para mantener el certificado ISO 14001:2015 (obtenido en el año 2003), todos los años ANCAR es sometida tanto a auditorías internas como externas de nuestro Sistema Integrado de Gestión.



Número de iniciativas llevadas a cabo en el año para mejorar la gestión de residuos - Indicador de Seguimiento

Con el fin de minimizar el impacto ambiental de nuestra

INFORME DE PROGRESO 2019

actividad, cada vez se incorporan a nuestros métodos de trabajo equipos y productos más respetuosos con el medioambiente, de forma que gradualmente se puedan ir sustituyendo gradualmente aquellos que pueden provocar un mayor impacto por otros menos contaminantes o con mayores posibilidades para el reciclaje:

- Ir sustituyendo sprays de marcaje normales por sprays de marcaje base tiza.
- Fomentar el uso de bio-aceite para la lubricación de la cadena en las motosierras.
- Cambiar todas las luminarias de la sede central de la empresa por luminarias de Led, más eficientes, con menor consumo y de mayor vida útil.
- Fomentar el uso de Dropbox como herramienta para obtener toda la información de consulta, para poder así disminuir el consumo de papel y disminuir su impacto ambiental.
- Ir reemplazando todas aquellas motosierras de más de 3 años de antigüedad, con el objetivo de conseguir un parque de motosierras de última generación con un menor consumo, lo que conlleva una menor generación de residuos (envases de aceite y gasolina).

Objetivos marcados para la temática

- Llegar a que todos los Jefes de Trabajo dispongan de acceso a Dropbox para consultar cualquier información y disminuir así gran parte de consumo de papel.
- Tener un parque de motosierras con antigüedad menor de 3 años en todos los casos.

Consumo de la entidad

Política RSE - Política

Uno de los aspectos fundamentales de la política de RSC de ANCAR, en lo concerniente a la sostenibilidad, es nuestro compromiso con la incorporación de forma activa de criterios ambientales, sociales y de Buen Gobierno en los procesos, productos y servicios de la empresa, teniendo en cuenta los impactos que genera en la sociedad y, por tanto, en la comunidad en el que

opera, contribuyendo de esta manera a la sostenibilidad de la propia Organización y al desarrollo de las sociedades en las que operamos.

De esta forma, para inculcar a todos nuestros trabajadores, clientes y proveedores el respeto por el medio ambiente, ANCAR fomenta en cada una de sus actuaciones el respeto por el entorno, mediante la puesta en marcha de actuaciones referentes al control y consumo responsable de recursos naturales, la minimización del impacto ambiental, o el impulso de las tecnologías limpias, entre otras.

Sensibilización en materia de consumo responsable - Acción / Proyecto

Aparte de integrar objetivos de consumo responsable como objetivos generales del SIG, en todos los departamentos de ANCAR se establecen acciones de sensibilización y control de los aspectos ambientales que pueden tener impactos por la propia actividad desarrollada por sus integrantes (agua, papel, energía eléctrica, gasoil).

Informes periódicos sobre consumo de recursos - Herramienta de Seguimiento

De forma trimestral ANCAR controla el consumo de los recursos siguientes:

- Consumo de agua en oficina.
- Consumo de papel en oficina.
- Consumo de energía eléctrica en la oficina.
- Consumo medio de gasoil por jornal en los trabajos operativos.

Consumo total de agua de su entidad (m³/año) - Indicador de Seguimiento

	Agua (m ³ /año)	Electricidad anual (kW/H)	Papel (kg/año)	Consumo medio de gasoil por jornal (L)
2017	43	24.153	593	s.d..
2018	37	25.360	520	5,00
2019	45	18.761	475	5,05

INFORME DE PROGRESO 2019

Objetivos marcados para la temática

Para el siguiente periodo de seguimiento (2020), se proponen los siguientes objetivos:

- Reducir el consumo anual de agua.
- Reducir el consumo medio de gasoil por jornal en los trabajos operativos.

Protección de la biodiversidad



Política Ambiental - Política

La Política de gestión de ANCAR está enfocada a la realización de trabajos agroforestales y de mantenimiento forestal de líneas eléctricas mediante la ejecución de obras y prestación de servicios que resulten conformes con las necesidades, requisitos y expectativas de nuestros clientes y otras partes interesadas, considerando la naturaleza, magnitud e impactos ambientales derivados de nuestras actividades y la naturaleza específica de los riesgos y oportunidades para la SST. A tal fin, la Dirección de ANCAR promueve el establecimiento, desarrollo y mejora continua de un adecuado Sistema Integrado de Gestión (SIG), para permitir a la organización, en cuanto a la interacción con el medio ambiente, alcanzar los siguientes objetivos:

- Enfocarse estratégicamente hacia la adecuada gestión ambiental y la satisfacción de nuestros clientes, estableciéndose indicadores que contribuyan a valorar dicha satisfacción en un contexto de mejora continua en el desempeño.
- Adquirir el compromiso para la protección del medio ambiente, incluida la prevención de la contaminación, y otros compromisos ambientales específicos pertinentes al contexto de la organización, planificando y desarrollando los procesos con el criterio de reducir al mínimo el impacto ambiental de los mismos, en un contexto de mejora continua como fundamento de la gestión ambiental.

Medidas puestas en marcha para la protección de la biodiversidad - Acción / Proyecto

Con idea de alinearnos con los principios marcados en nuestra política medioambiental, se ha puesto en marcha la iniciativa denominada "Buzón Medioambiental", consistente en poner en conocimiento de los departamentos correspondientes de cada comunidad autónoma, cualquier tipo de incidencia que nos podamos encontrar en el desarrollo de nuestros trabajos forestales en el campo, como por ejemplo algunas de las siguientes:

- Vertederos ilegales o sin ningún tipo de señalización.
- Derrames de productos incontrolados.
- Vertidos ilegales en cauces de ríos, acequias, ...
- Presencia de animales de especial significación que puedan ocasionar cualquier tipo de problema (vivos o cadáveres de los mismos).
- Vehículos o maquinaria abandonada en medio del monte.

Cuando se detecta cualquier incidencia relacionada con alguno de estos casos, se debe poner en conocimiento del responsable del SIG (mediante correo electrónico o whatsapp), indicando lo siguiente:

- Fotografías de la incidencia que se desea comunicar.
- Ubicación del lugar exacto (coordenadas GPS). Posteriormente, el responsable del SIG será el responsable de hacerlo llegar a los departamentos correspondientes de cada comunidad autónoma.

Queríamos aprovechar para resaltar que, coincidiendo con el 4º aniversario de la Agenda 2030 y los 17 ODS's, y a través de la plataforma de la Red Española del Pacto Mundial, decidimos dar visibilidad y compartir nuestra iniciativa, con la agradable sorpresa de que ha sido una de las seleccionadas para configurar el Dossier Especial de Buenas Prácticas que con motivo del citado 4º aniversario se ha publicado en la página web de la Red Española del Pacto Mundial.

<https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2019/09/Dossier-BBPP-Semana-ODS-2019.pdf>

INFORME DE PROGRESO 2019



Buzón Medioambiental

CONTRATAS ANCAR S.L. | Julio 2019

Desde la Dirección de Contratas Ancar queremos recordar a toda nuestra plantilla que la Sostenibilidad y el Respeto al Medio Ambiente son, por un lado, principios básicos de nuestro Plan de Responsabilidad Social, y por otro, objetivos del Pacto Mundial de la ONU al que recientemente nos hemos adherido.

Consecuentemente y siguiendo nuestra filosofía de incorporar de forma activa criterios ambientales, sociales y de Buen Gobierno en los procesos, productos y servicios de la empresa, aprovechando en este caso nuestra posición privilegiada de trabajo en contacto constante con la naturaleza, y para avanzar en nuestro compromiso con estos campos, darles mayor visibilidad y concienciar a todos nuestros empleados, hemos creído conveniente lanzar una nueva iniciativa consistente en la detección, identificación y geolocalización de todos aquellos aspectos relacionados negativamente con el medio ambiente.

Creador



ODS a los que contribuye



Diez Principios Relacionados



Tipo de Buena práctica

Acción/Proyecto

Por otro lado, también hemos sido activos colaboradores del proyecto "Plantando Agua". Plantando Agua es un proyecto que surge en 2012 de un proceso participativo que permitió consensuar una propuesta de trabajo para reducir los impactos del grave incendio forestal que afectó a las comarcas de Cuenca-Minera, Andorra Sierra de Arcos y Maestrazgo con un total 7300 ha en 2009.

El proyecto, cofinanciado por The Coca-Cola Foundation, se ha llevado a cabo durante 6 años en la Comarca de las Cuenca Mineras de Teruel, Gobierno de Aragón y Universidad de Zaragoza han sido actores claves en el desarrollo de esta iniciativa.



Ha sido un modelo de proyecto de cooperación multisectorial entre administraciones, sociedad civil, empresas e instituciones académicas, se ha contribuido a restaurar el entorno natural de la comarca y el manantial de Fuenmayor, reduciendo el consumo de

agua de los bosques y colaborando en la dinamización de la economía de la zona.

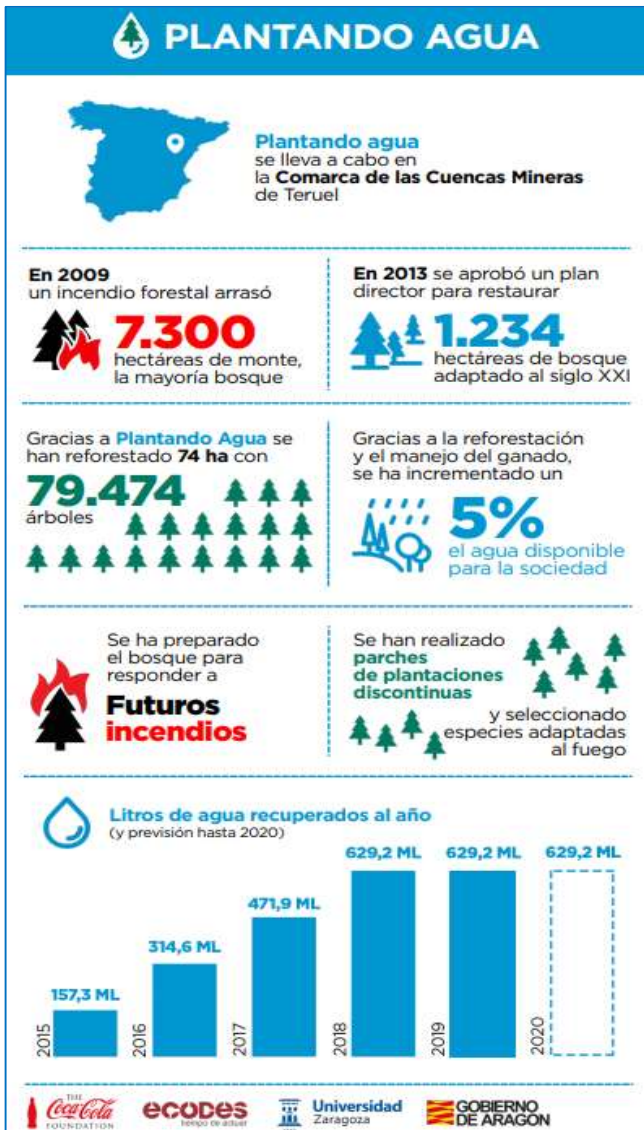
Entre todos ellos hemos diseñado un nuevo modelo de monte del siglo XXI, preparado para hacer frente a los actuales retos ambientales y sociales. Plantando Agua fomenta la recuperación del bosque con un nuevo modelo adaptado a los retos del siglo XXI.

Esta innovadora iniciativa es un proyecto pionero en la restauración ecológica integral de una zona incendiada orientada hacia la mejora de los recursos hídricos, que ha dado lugar a un nuevo modelo de monte del siglo XXI, preparado para hacer frente a los actuales retos ambientales y sociales.

De esta forma, se ha conseguido devolver a la naturaleza más de 1.500 millones de litros de agua, se han llevado a cabo varios programas de reforestación que han concluido con la plantación de más de 79.400 árboles. Gracias a la reforestación y el manejo del ganado, se ha incrementado un 5% el agua azul, es decir, el agua directamente disponible para la sociedad. Además, se ha preparado el bosque para responder a futuros incendios, realizando parches de plantaciones discontinuas y seleccionando especies vegetales adaptadas al fuego.



INFORME DE PROGRESO 2019



Producción y consumo de productos ecológicos - Acción / Proyecto

Sustitución de sprays de marcaje convencionales por sprays de marcaje "base tiza", dado que estos no son considerados peligrosos al final de su vida útil. Utilización de mantas absorbentes antiderrame en tareas de repostaje de máquinas y equipos de trabajo, para que, en caso de derrame accidental de productos químicos, evitar que éstos entren en contacto con el suelo.

Cálculo y compensación de las emisiones en CO2

Política Ambiental - Política

La Dirección de ANCAR, en el marco de su Política Medioambiental, se marca como objetivo prioritario adquirir el compromiso para la protección del medio ambiente, incluida la prevención de la contaminación, y otros compromisos ambientales específicos pertinentes al contexto de la organización, planificando y desarrollando los procesos con el criterio de reducir al mínimo el impacto ambiental de los mismos, en un contexto de mejora continua como fundamento de la gestión ambiental.

Cálculo de emisiones de CO2 (alcance 1 y 2) - Acción / Proyecto

ANCAR, en línea con su compromiso ambiental, ha procedido a medir su impacto ambiental calculando la huella de carbono a través del método y medios de la página web del Ministerio para la Transición Ecológica del Gobierno de España.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

En las auditorías internas y externas realizadas del Sistema Integrado de Gestión de la compañía, se sigue y analizan los resultados de las mediciones de la huella de carbono (emisiones de CO2, alcance 1 y 2).

Indicadores de la iniciativa:

- Nº de hectáreas Plantadas: 74,11.
- Nº de árboles plantados: 76.400 árboles.
- Nº de litros recuperados: 1.573 litros de agua.
- Nº de entidad participantes: 15 entidades (Ayto Cañizar del Olivar, Ayto de La Zoma, Aytº de Castel de Cabra, Comarca Cuencas Mineras, Asoc. Cultural El Acebo, Atadi, Asociación de Empresario Cuencas Mineras, Gobierno de Aragón, Universidad de Zaragoza, OFICUMI, 3 Centros Educativos, Ancair, Coca-Cola).

INFORME DE PROGRESO 2019

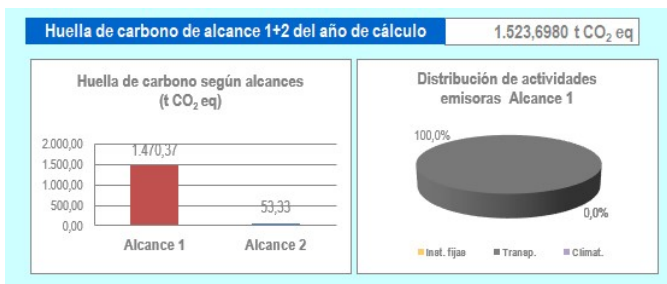
Indicador de consumos anuales de CO2 - Indicador de Seguimiento

Los últimos datos registrados arrojan los siguientes valores:

	Alcances	t CO ₂ eq	t CO ₂ eq (total)
2018	Alcance 1 (vehículos)	1.470,3690	1.523,6980
	Alcance 2 (electricidad)	53,3290	

ALCANCE 1	Instalaciones fijas	0,0000 t CO ₂
	Desplazamientos en vehículos*	1.470,3690 t CO ₂
	Refrigeración/climatización	0,0000 t CO ₂ eq
TOTAL ALCANCE 1		1.470,3690 t CO ₂ eq
ALCANCE 2	Electricidad	53,3290 t CO ₂
ALCANCE 1+2		1.523,6980 t CO ₂ eq

* Se excluye el transporte a través de vehículos propulsados por electricidad que se incluye en alcance 2.



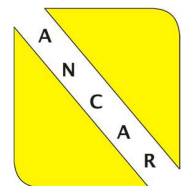
Objetivos marcados para la temática

Reducir las emisiones de CO₂ y poner en marcha medidas de compensación.



ANEXO

CORRELACIÓN DE TEMÁTICAS



Empleados

Impulsar la sensibilización en materia

medioambiental



Principio: Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

ODS relacionado: 06 | Agua Limpia y Saneamiento, 13 | Acción por el clima

Salud y seguridad en el lugar de trabajo



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 03 | Salud y Bienestar, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Salud y seguridad

Indicador GRI: 403

Conciliación familiar y laboral



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

ODS relacionado: 05 | Igualdad de género

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Organización del trabajo

Indicador GRI: 401-3, 401-2

Evaluación de desempeño a empleados/as



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

ODS relacionado: 04 | Educación de Calidad, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Indicador GRI: 404-3

Igualdad de género



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

ODS relacionado: 05 | Igualdad de género

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Empleo

Indicador GRI: 405, 406, 102-22, 401-1

Proveedores

Contratar a proveedores que cumplan con criterios de



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

ODS relacionado: 17 | Alianzas para lograr los objetivos, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Clientes

Fomento de la calidad en la entidad |

Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 12 | Producción y Consumo Responsable, 09 | Industria, Innovación e infraestructura

Vinculación Ley: V. Información sobre la sociedad: Consumidores

Indicador GRI: 416

Resolución de incidencias y satisfacción del cliente |

Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 12 | Producción y Consumo Responsable

Información transparente al clientes |

Principio: Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

ODS relacionado: 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

Vinculación Ley: IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno

Indicador GRI: 417

Administración

Identificación de conductas no éticas o ilícitas



Principio: Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

ODS relacionado: 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

Vinculación Ley: IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno

Indicador GRI: 102-16, 102-17

Comunidad

Contribución de la empresa al desarrollo local



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 01 | Fin de la pobreza, 17 | Alianzas para lograr los objetivos

Vinculación Ley: V. Información sobre la sociedad: Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible

Indicador GRI: 413-1

Compromiso por los derechos humanos



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 01 | Fin de la pobreza, 02 | Hambre cero

Vinculación Ley: III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

Socios

Transparencia en la exposición de la información



Principio: Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

ODS relacionado: 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

Vinculación Ley: IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno

Indicador GRI: 205, 417

Medioambiente

Movilidad Sostenible



Principio: Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

ODS relacionado: 11 | Ciudades y Comunidades Sostenibles

Conocimiento del impacto ambiental de la entidad



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

ODS relacionado: 14 | Vida Submarina, 15 | Vida de ecosistemas terrestres

Vinculación Ley: I: Información sobre cuestiones medioambientales

Consumo de la entidad



Principio: Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

ODS relacionado: 12 | Producción y Consumo Responsable

Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones medioambientales: Uso sostenible de los recursos

Indicador GRI: 301-1, 302-1, 302-2

Protección de la biodiversidad



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

ODS relacionado: 14 | Vida Submarina, 15 | Vida de ecosistemas terrestres

Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones ambientales: Protección de la biodiversidad

Indicador GRI: 304-2, 304-3

Cálculo y compensación de las emisiones en CO2



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

ODS relacionado: 13 | Acción por el clima

Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones medioambientales: Contaminación, I. Información sobre cuestiones medioambientales: Cambio Climático

Indicador GRI: 305-1, 305-2, 305-3



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

—
2019

