



Pacto Global
Red Ecuador

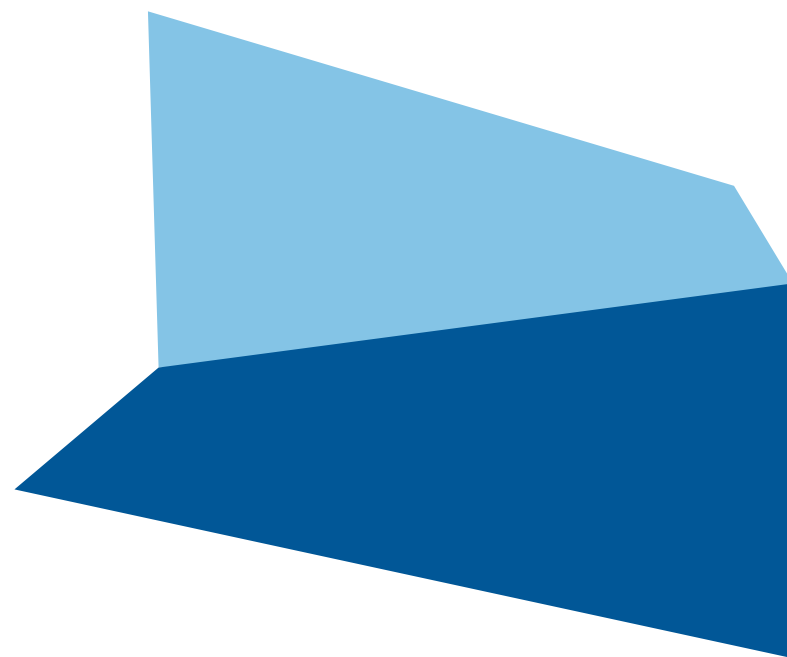
ChevyPlan 



**MEMORIA DE
SUSTENTABILIDAD**
COP/2020

ÍNDICE

Carta Gerencia General ChevyPlan	Pág. 3
Resumen ejecutivo	Pág. 4
Justificación	Pág. 7
Compromiso del personal	Pág. 9
CUMPLIMIENTO “GLOBAL COMPAC”	
Derechos Humanos	Pág. 10
Igualdad de Género	Pág. 11
Status del cumplimiento del plan definido 2020	Pág. 24
Principales indicadores	Pág. 24
Estándares laborales	Pág. 25
Salud y Bienestar	Pág. 26
Status del cumplimiento del plan definido 2020	Pág. 36
Principales indicadores	Pág. 36
Trabajo decente y crecimiento económico	Pág. 37
Status del cumplimiento del plan definido 2020	Pág. 42
Principales indicadores	Pág. 43
Ciudades y comunidades Sostenibles	Pág. 44
Status del cumplimiento del plan definido 2020	Pág. 52
Principales indicadores	Pág. 52
Medio Ambiente	Pág. 53
Vida de ecosistemas terrestres	Pág. 54
Status del cumplimiento del plan definido 2020	Pág. 58
Principales indicadores	Pág. 59
Anticorrupción	Pág. 60
Avances relevantes 2020	Pág. 61
Principales indicadores	Pág. 63





ChevyPlan

Hoy en día toda compañía tiene una gran responsabilidad ante la sociedad, el mundo y sus diferentes grupos de interés como son sus colaboradores, clientes, accionistas, proveedores y entes reguladores.

Con la afiliación a Pacto Global, Planautomotor Ecuatoriano S.A. “ChevyPlan” ha encontrado un gran aliado para coordinar una serie de iniciativas que evidencia el compromiso que tiene nuestra compañía frente a los cuatro principios de las Naciones Unidas (Anticorrupción, Derechos Humanos, Medio Ambiente, y Estándares Laborales).

Durante nuestro primer año de afiliación, hemos visto gratificante cómo nuestro personal se ha apropiado de los diferentes principios. A través de una estructura de “Embajadores” y programas de concientización y capacitación, se han hecho pasos importantes en diferentes áreas.

ChevyPlan promueve la educación financiera, el ahorro y la compra planificada, ayudando a las personas y familias ecuatorianas a cumplir con su sueño de adquirir un vehículo Chevrolet. Ahora la promoción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible forma una parte integral de la estrategia de la compañía a largo plazo.

Como Gerente General, reitero el compromiso de todos los que conformamos Chevyplan en promover los principios promulgados desde Pacto Global, contribuir a la sostenibilidad del país y favorecer la construcción de un mundo mejor.

Atentamente,

Paul McEvoy
Gerente General



Pacto Global
Red Ecuador

RESUMEN EJECUTIVO

Plan Automotor Ecuatoriano S.A comercialmente llamado “Chevyplan” es una compañía con presencia por más de 16 años en el mercado ecuatoriano.

Líder en la venta de sistemas de compra programada. Actualmente con presencia comercial en más de 13 provincias del país y más de 235 colaboradores.

Pacto Global es la iniciativa de Naciones Unidas y nace de un acuerdo de 193 países, donde definieron la hoja de ruta en base a la agenda 2030.

En ese sentido Pacto Global es puente estratégico para aliviar los temas de la agenda mundial relacionados con sostenibilidad.

Hemos obtenido como Chevyplan el anuncio formal de la firma del convenio con pacto global el 27 de diciembre del 2019.

Bajo esta gran responsabilidad, queremos como compañía promover iniciativas sostenibles desde el sector privado del país para así contribuir con un mundo más justo, sostenible e inclusivo.



CUMPLIMIENTO “GLOBAL COMPACT”



Pacto Global
Red Ecuador



DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIO 1

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de ámbito de influencia

Derechos humanos
Ética y cumplimiento

PRINCIPIO 2

Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos

Derechos humanos

NORMAS LABORALES

PRINCIPIO 3

Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo a la negociación colectiva

Derechos humanos

PRINCIPIO 4

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

Clima Laboral, Seguridad,
Salud y Reconocimiento

PRINCIPIO 5

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil

Derechos humanos

PRINCIPIO 6

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

Gestión de la diversidad

MEDIO AMBIENTE

PRINCIPIO 7

Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca al medio ambiente

Conciencia Ambiental

PRINCIPIO 8

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

Conciencia Ambiental

PRINCIPIO 9

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

Innovaciones Digitales

ANTICORRUPCIÓN

PRINCIPIO 10

Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas. Incluyendo la extorsión y el soborno

Ética y cumplimiento

Los 10 principios de Pacto Global están basados en Declaraciones y Convenciones Universales en cuatro ejes fundamentales. Derechos Humanos, Medio Ambiente, Estándares Laborales y Anticorrupción.

ChevyPlan

ANTICORRUPCIÓN

Líneas de acción:

- Código de ética/Reglamento Interno
- Línea de canales de denuncia
- Comité de ética
- Formación

MEDIO AMBIENTE

Líneas de acción

- Campañas de concientización
- Comunicación interna
- Manejo de residuos peligrosos
- Portal de empleados
- Material publicitario

DERECHOS HUMANOS

Líneas de acción:

- Diversidad e inclusión
- Igualdad de Género
- Erradicación de discriminación, violencia y acoso

ESTÁNDARES LABORALES

Líneas de acción:

- Seguridad, Salud y bienestar
- Gestión de Talento
- Creando Experiencias



RED PACTO GLOBAL
ECUADOR

JUSTIFICACIÓN

Pacto Mundial de las Naciones Unidas es un llamamiento a las empresas para que incorporen 10 principios universales relacionados con los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción en sus estrategias y operaciones, así como para que actúen de forma que avancen los objetivos sociales y la implementación de los ODS.

Al involucrarnos como compañía del Ecuador a miles de empresas de todos los tamaños y sectores de todo el mundo, estamos trabajando para movilizar un movimiento verdaderamente global de empresas responsables que integran la sostenibilidad en sus estrategias y operaciones principales tanto para el beneficio de la sociedad y nuestro país.

Durante este primer año la compañía ha establecido la gestión de cinco objetivos desarrollo sostenible. Los cuales están directamente relacionados con cada uno de los 10 principios de Pacto Global.

10 PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL DE NACIONES UNIDAS



DERECHOS
HUMANOS



NORMAS
LABORALES



MEDIO
AMBIENTE



ANTICORRUPCIÓN

Se han ejecutado durante todo el 2020, campañas de sensibilización sobre cada uno de los 5 objetivos que vamos a trabajar como punto de partida dentro de la estrategia de responsabilidad social corporativa. Hemos generado webinars, canales de

alerta y denuncia, acciones de ayuda social a nuestros colaboradores y sus familias, campañas sobre cero tolerancias a temas de discriminación y acoso laboral, apoyo a la eliminación de actos de corrupción dentro de nuestra empresa y hacia nuestros

clientes, mejoramiento del clima laboral, programas de educación financiera y hemos trabajado en conjunto con los hijos de nuestros colaboradores para apoyar la campaña sobre concientización ambiental.

Durante el 2021 queremos incursionar a nuevos objetivos aún más retadores, y generaremos acciones concretas que demuestren un protagonismo más activo de nuestra compañía frente a la sociedad y sectores vulnerables que han sido afectados en esta pandemia.

Queremos ser una de las empresas del Ecuador referentes en temas de responsabilidad social, bienestar, salud, respeto de los derechos humanos y conciencia ambiental.



PROCESOS DE SENSIBILIZACIÓN FRENTE A CADA UNO DE LOS ODS A IMPLEMENTAR DURANTE ESTE AÑO



COMPROMISO DEL PERSONAL

En el mes de julio se ejecutó por parte de todo el equipo de embajadores del proyecto de pacto global, el webinar de sociabilización de cada uno de sus objetivos, programas de trabajo y acciones a ejecutar durante el 2020.

Adicional con el apoyo de ChevyTalks cápsulas de información muy precisas enviadas mediante el canal de whatsapp a todos nuestros colaboradores a nivel nacional, se mantiene informado al personal sobre los ejes de trabajo que se han venido ejecutando en cada uno de los ODS y las metas que como organización queremos llegar mediante el área de Responsabilidad Social Corporativa.

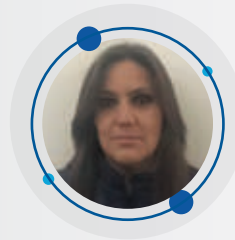


Pacto Global
Red Ecuador

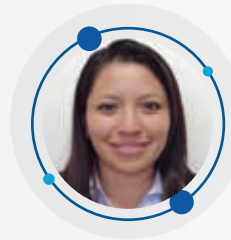
ChevyPlan 

CHEVY WEBINARS

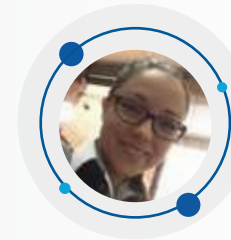
LA INICIATIVA DE SOSTENIBILIDAD CORPORATIVA MÁS GRANDE DEL PLANETA



VIVIANA AGUILERA / ODS 8
TRABAJO DESENTE Y
CRECIMIENTO ECONÓMICO



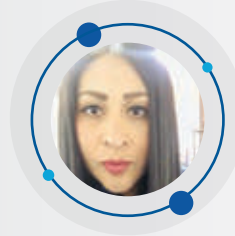
TATIANA GONZÁLES / ODS 8
TRABAJO DESENTE Y
CRECIMIENTO ECONÓMICO



CATALINA REYES
COORDINADORA DE SSO



MARIELA SUÁREZ / ODS 3
SALUD Y BIENESTAR



MÓNICA SALAZAR / ODS 11
CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES



ANDRÉS MUÑOZ / ODS 15
VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES



DERECHOS HUMANOS

Tanto los Derechos Humanos como Responsabilidad Social Empresarial (RSE) son una exigencia ética actualmente para las compañías; mientras esta refleja la necesidad de contribuir al desarrollo sostenible, los Derechos Humanos simbolizan un firme compromiso con el respeto y la protección de la libertad, el bienestar y la dignidad de las personas; de aquí su evidente complementariedad.

Estos conceptos también tienen en común que ambos trascienden la esfera estrictamente legal.

En el 2020 uno de nuestros objetivos se orientó en reforzar las acciones que brinda la compañía frente a la erradicación de cualquier práctica en el ámbito laboral que vaya en contra de derechos humanos.

Esto en función de los principios de transparencia e integridad definidos como compañía y que accionan transversalmente en cada uno de los procesos internos y comerciales con nuestros clientes y proveedores.



5

IGUALDAD
DE GÉNERO



Promover la igualdad de género en todos los niveles y organizaciones es uno de los objetivos internacionales de Naciones Unidas para asegurar los derechos humanos y el crecimiento económico sin dejar a nadie atrás.

Es fundamental que todas las mujeres y niñas tengan igualdad de derechos y de oportunidades, así como vivir libres de discriminación y violencia. La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres es el Objetivo de Desarrollo Sostenible número cinco y es un tema transversal para la consecución de toda la Agenda 2030.

Dentro de este marco, el rol de la empresa privada para alcanzar la igualdad de género ha ganado mayor protagonismo con la Agenda 2030 debido a su influencia en la economía y en la sociedad.

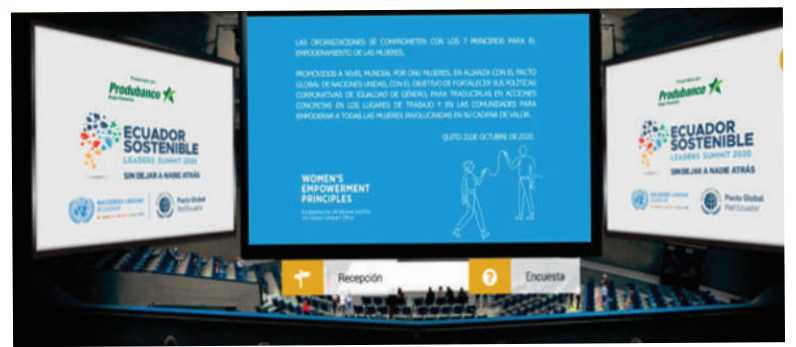
LOGRAR LA IGUALDAD ENTRE LOS GÉNEROS Y EMPODERAR A TODAS LAS MUJERES Y NIÑAS



Chevyplan en el mes de junio firmó la carta compromiso a los principios de empoderamiento WEP's de Naciones Unidas generando un compromiso frontal frente al desarrollo y defensa de los derechos de igualdad nuestras colaboradoras a nivel nacional.

El proceso de formalización fue retransmitido en un evento formal de Ecuador Sostenible.

Nuestro Gerente General Paul McEvoy asistió al evento de manera digital y recibió un agradecimiento por unirse a esta gran iniciativa en Ecuador que busca una sociedad más justa y libre de violencia.



Apoyo para en salud mental y desarrollo de políticas favorables a las familias: Incluido el cuidado de menores, licencia remunerada y trabajo flexible. Dentro de política de ausentismo de la compañía, todo permiso de cuidado de menores por temas médicos será aprobado respectivamente. Tanto para madres como padres de la organización. Días que son considerados como calamidad doméstica y remunerados en su totalidad.

CAUSAS DE AUSENTISMO

CAUSA	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Enfermedad General	14	15	15	0	0	4	0	9	7	9	7	6
Enfermedad Catastrófica	1	4	1	0	0	2	0	1	2	0	0	0
Embarazo	1	4	2	2	0	2	0	1	2	4	2	2
Calamidad Doméstica	2	4	2	0	1	0	9	7	3	1	3	3
Permiso Médico	4	4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Licencia Paternidad	1	2	0	0	1	0	0	0	0	2	3	0
Licencia Maternidad	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0
TOTAL	24	33	23	2	3	8	9	18	15	16	15	13

Como uno de nuestros beneficios en pro del bienestar de nuestras colaboradoras es el pago del 40% del valor total por servicio de guardería de los hijos menores a 3 años. Proceso suspendido de forma temporal en el mes de marzo 2020 debido a la pandemia. Se espera retomar este beneficio una vez que las autoridades definan el retorno presencial de los infantes a los centros de cuidado infantil.

PROCESOS DE SELECCIÓN

En nuestra operación aseguramos la presencia de ambos géneros para procesos de selección interna y externa. Así mismo, trabajamos para adaptar la forma en la que están redactadas nuestras vacantes aplicando un lenguaje inclusivo.

En el mes de febrero, se puso en marcha el proceso para identificar posibles sesgos en la redacción de los perfiles de puesto.

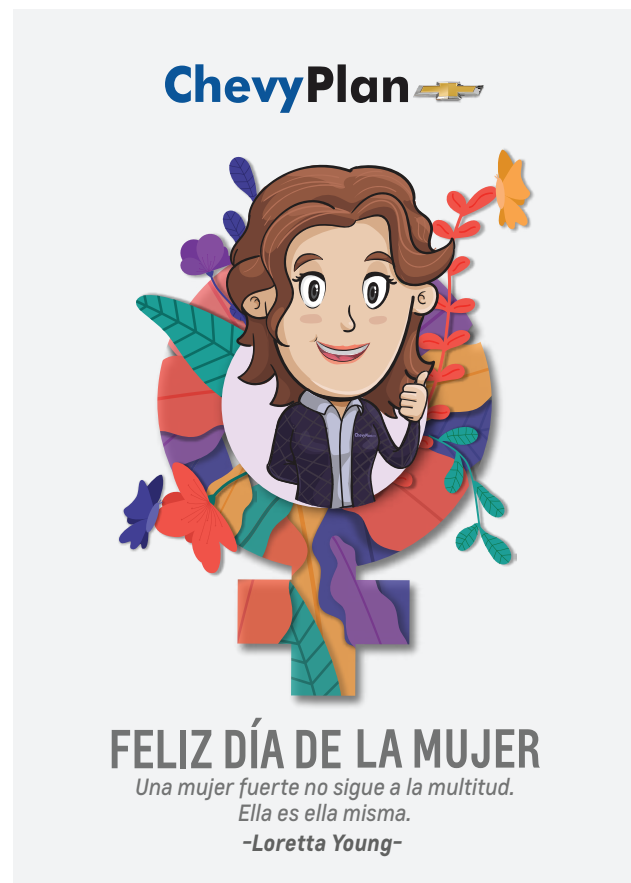
Se estableció en conjunto con el área de desarrollo organizacional dentro de los anuncios vacantes externos, la adición de una cláusula en pro de la igualdad de oportunidades y procesos de selección basados en competencias técnicas y sin discriminación alguna por sexo, orientación sexual, religión, nacionalidad.

OFERTA LABORAL



VOCABULARIO INCLUSIVO:

Generación de personaje femenino dentro de las comunicaciones corporativas. Es así como se generó la creación de Pepa, la misma que ha tenido un protagonismo dentro del canal de comunicación interna y redes sociales de la compañía durante todo el año.



ABORDAR, PREVENIR Y MITIGAR LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Se definió en conjunto con la embajadora del ODS5, Líder del proyecto de Pacto Global y Desarrollo Organizacional el plan de trabajo notificado a ONU Mujeres como parte del compromiso de firma de los principios WEP's.

Cada uno de los ejes cuenta con objetivos específicos que se desarrollarán hasta el año 2022 en beneficio de un ambiente laboral más inclusivo e igualitario.

Q3. RECLUTAMIENTO.-

Promover oportunidades para que mujeres y hombres dentro de Chevyplan obtengan un trabajo decente en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Establecer hasta el 2021 que el 100% de los procesos de selección se ejecuten de manera técnica, sin discriminación y dentro de los parámetros establecidos en la política interna.

Q4. DESARROLLO PROFESIONAL Y PROMOCIONES.-

Promover un desarrollo igualitario entre hombres y mujeres de la compañía.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Garantizar hasta el 2022 el levantamiento del plan de desarrollo individual al 100% del personal.

Q5. IGUALDAD EN LA COMPENSACIÓN.-

Políticas salariales que aseguren una igual retribución por igual trabajo, independientemente del género.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Establecer hasta 2021 una política salarial en la cual la remuneración se fija en función de las responsabilidades de cada cargo tomando en cuenta la equidad interna y competitividad salarial, la cual debe ser transparente para todos los empleados, en un plazo máximo de 3 a 6 meses.

Q9. BALANCE VIDA Y TRABAJO.-

Promover el equilibrio entre vida laboral y familiar.

OBJETIVO ESPECIFICO:

Levantamiento hasta el 2021 de un plan corporativo que permita equilibrio (balance) entre vida laboral y familiar.

En el mes de junio se realizó la Implementación de una política de erradicación de acoso, discriminación y violencia en el ámbito laboral.

Como parte del proceso se realizaron comunicados de sensibilización mediante los canales internos sobre los conceptos de tipos de acoso y violencia en el ámbito laboral. El cual tiene impacto a más de 235 trabajadores a nivel nacional.

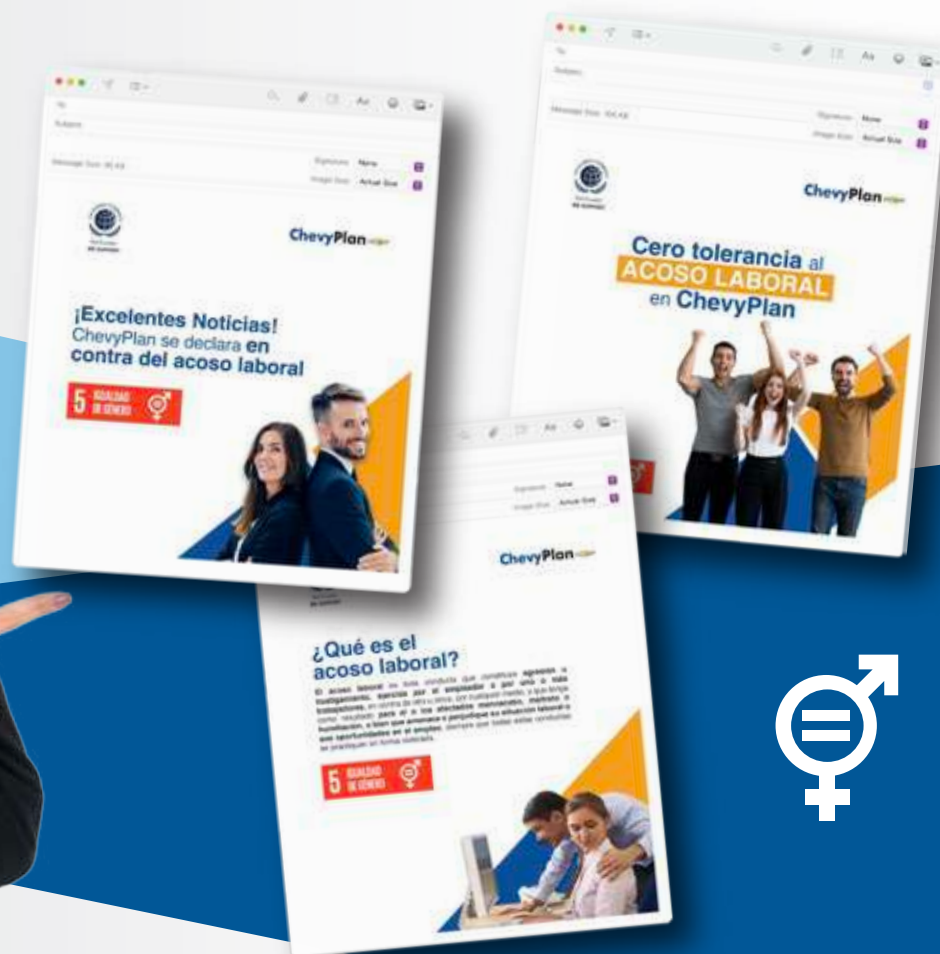


Pacto Global
Red Ecuador

ChevyPlan 

CERO TOLERANCIA

AL ACOSO LABORAL



Uno de los temas más críticos a nivel mundial y el cual ha manifestado cifras de aumento alarmantes durante los últimos tiempos y más en el confinamiento por la pandemia es la violencia de género.

Creemos que la formación y la sensibilización son el camino necesario para brindar a nuestro personal femenino herramientas e información sobre como denuncia en caso de sufrir violencia doméstica o familiar.

Por esto durante el mes de agosto realizamos nuestro webinar sobre Violencia de Género. En donde participó de manera telemática nuestras trabajadoras nivel nacional.

Mediante la intervención desde una perspectiva legal se orientó a las mujeres de la compañía en detectar tipos de violencia, cuando detenerlos y en que instancias públicas pueden realizar la denuncia.



Pacto Global
Red Ecuador

ChevyPlan 

CHEVY WEBINARS

VIOLENCIA DE GÉNERO



LUISA ANGÉLICA ORBE
ESPECIALISTA

Especialista en materia penal, laboral violencia contra la mujer y la familia, niñez y adolescencia. Activista en contra de la violencia de género, a la mujer y familia.



En consecuencia, hemos implementado en conjunto el área de bienestar social, una línea de alerta exclusiva contra la violencia intrafamiliar. La cual se sociabilizó a todos nuestros colaboradores mediante nuestro canal de comunicación interna pepeinforma.

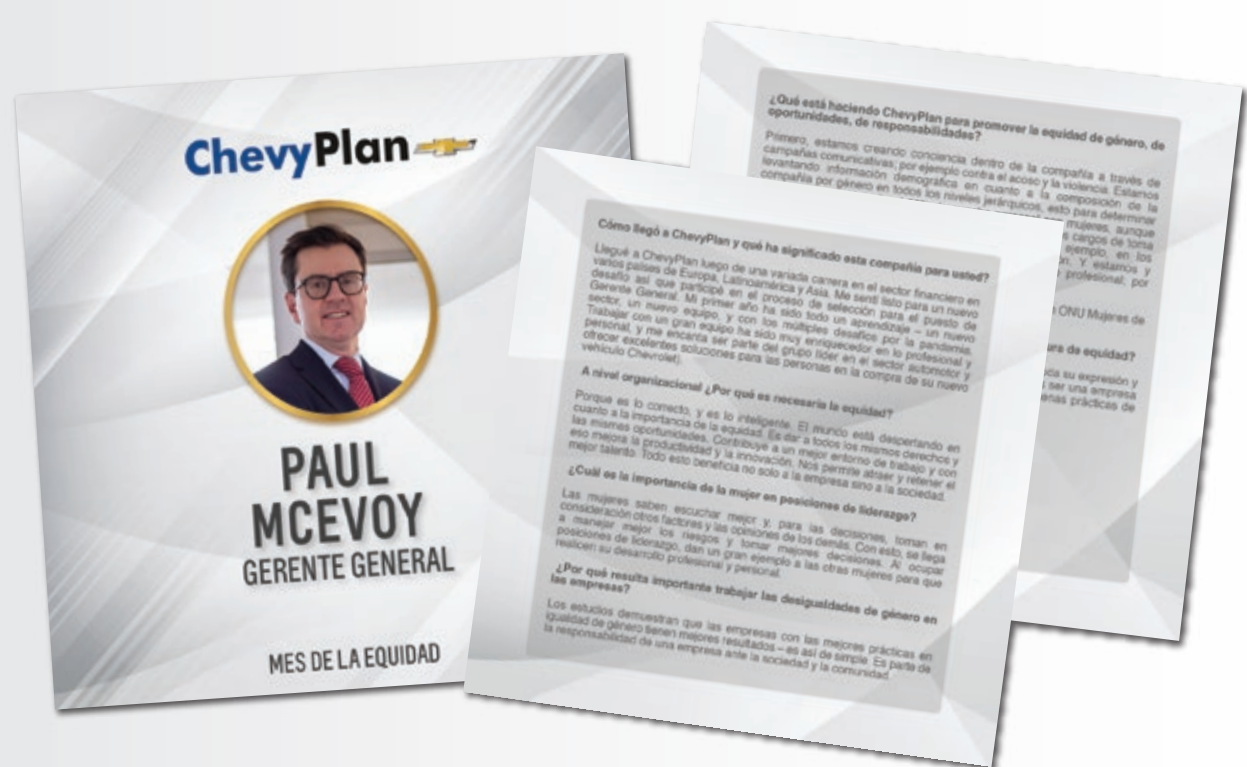
Este canal es específico para resolución de conflictos y problemas familiares. Los casos son tratados de manera confidencial y se ha brindado ayuda a colaboradores y a sus familias a nivel nacional mediante profesionales en el área social y psicológica.



Recordemos que como padres de familia debemos ser ejemplo y comenzar en las primeras etapas de la vida de nuestros niños y niñas promoviendo las relaciones de respeto y la igualdad de género. Así mismo, contribuir para que los hogares y

los espacios públicos sean más seguros para las mujeres y niñas de nuestro país, procurar la autonomía económica de las mujeres, aumentar la participación y su poder de decisión en el hogar, la vida pública y la política.

Nuestro Gerente General en conmemoración del mes de septiembre como mes de la equidad brindó una entrevista de gran connotación sobre el tema de la importancia de la equidad de género en el desarrollo de espacios laborales.



Uno de los temas más simbólicos del empoderamiento femenino (los techos de cristal), una metáfora que designa a las barreras para la realización de la mujer, generado por los estereotipos y las construcciones culturales que proceden incluso del entorno familiar y educativo a través del tiempo.

Durante el mes de noviembre llevamos a cabo nuestro webinar para todas nuestras 127 trabajadoras a nivel nacional.

El estudio realizado por Naciones Unidas 2019, recopila evidencia y datos estadísticos que demuestran que la igualdad de género y la incorporación de mujeres en todos los niveles son un buen negocio para las empresas, no solo porque ellas representan el 64% de las decisiones de compra, sino porque su creatividad, visión, constancia y compromiso han comprobado ser benéficas y generar resultados muy positivos para las compañías y la sociedad.

Es necesario impulsar desde todos los ámbitos medidas afirmativas que permitan avanzar en el quiebre de los techos de cristal y lograr una sociedad más justa y equitativa, a fin de conseguir que el principio de igualdad entre hombres y mujeres sea no sólo formal sino efectivo.



Pacto Global
Red Ecuador

ChevyPlan 

CHEVY WEBINARS

TECHOS DE CRISTAL



ÁNGELA SILVA
FORMADORA

Formadora de equipos de Alto Rendimiento a nivel mundial. Fundadora del movimineto de mujeres Networkers en el continente Americano. "ELLA SIEMPRE"



CATALINA REYES
EMBAJADORA ODS 5
COORDINADORA DE SSO





Pacto Global
Red Ecuador

ChevyPlan 

TECHOS DE CRISTAL

BARRERAS QUE DEBEN SER SUPERADAS

Como parte de nuestro
compromiso frente ODS 5
“Igualdad de Género” y en pro del
EMPODERAMIENTO DE LA MUJER

Realizamos nuestro
WEBINAR “TECHOS DE CRISTAL”
una metáfora que se designa a
las barreras para la realización
de la mujer en el ámbito laboral



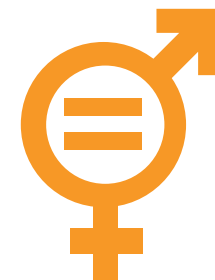
Actualmente contamos con
MARY BARRA
como **CEO DE GENERAL MOTORS.**

Creemos firmemente que
cada vez más en nuestro mundo
laboral se evidencia un progreso
hacia la equidad de género.

5 IGUALDAD
DE GÉNERO 

De acuerdo con la conmemoración mundial del 25 de noviembre como día mundial contra la violencia de género, la compañía compartió mediante su canal interno de comunicación mensajes de sensibilización frente a esta problemática y relacionados con el significado del color naranja a nivel mundial.

El cual simboliza desde ONU Mujeres la esperanza de un futuro libre de violencia contra las mujeres y las niñas.



Y reforzamos conceptos mediante el webinar “nuevas masculinidades”, en donde abordamos temas como la evolución de roles de género, sesgos y estereotipos definidos en las sociedades.

De igual manera se llevo a cabo comunicados internos y videos por parte de nuestros colaboradores (hombres) de los nuevos roles tanto de mujeres como en hombres en esta nueva sociedad.



Pacto Global
Red Ecuador

ChevyPlan 

CHEVY WEBINARS

NUEVAS MASCULINIDADES Y NUEVO ROL DE LAS MUJERES



Consultora, Conferencista,
Coach y Mentora de Liderazgo,
Negocios y Balance de Género

CLAUDIA VARELA
CONSULTORA



CHRISTIAN BENITO
MAGISTER EN COMUNICACIÓN
ESTRATÉGICA



STATUS DE AVANCE DE CUMPLIMIENTO DE PLAN DE TRABAJO

PROYECTO	ACTIVIDAD	FECHA	ESTADO
Erradicación del acoso laboral, discriminación y violencia	Implementación Política	Junio	Ejecutado
	Campaña de lanzamiento	Junio	Ejecutado
	Anuncios Vacantes	Agosto	Ejecutado
Principios de empoderamiento	Ejecución de Diagnóstico/ definición de brechas/ planes de acción	Septiembre	Ejecutado
	Webinar “abrazar el cambio”	Junio	Ejecutado
	Webinar Violencia de Género	Septiembre	Ejecutado
	Webinar sobre nuevas masculinidades	Noviembre	Ejecutado

PRINCIPALES INDICADORES

INDICADORES	2019	2020
Número Total de nacionalidades en plantilla	5	5
Número de mujeres con discapacidad en nómina	1	1
Número de hombres con discapacidad en nómina	10	9
Número de mujeres con beneficio de teletrabajo	0	37
Número de hombres con beneficio de teletrabajo	0	24
Número de mujeres que tomaron licencia de maternidad	8	7
Número de hombres que tomaron licencia de paternidad	9	4

PORCENTAJE DE HOMBRES Y MUJERES EN CHEVYPLAN		
PORCENTAJE TOTAL		
49%	Mujeres	51%
POR CARGO		
Gerencias	Hombres Mujeres	100% 0%
Administrativos (Asistentes/Oficiales)	Hombres Mujeres	34% 66%
Coordinadores	Hombres Mujeres	65% 35%
Supervisores	Hombres Mujeres	64% 36%
Asesores	Hombres Mujeres	49,3% 50,7%

ESTANDARES LABORALES

Los principios del Pacto Mundial relativos a los estándares laborales se derivan de la **Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)** relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Chevyplan no contempla dentro de sus prácticas laborales el trabajo forzoso y considera el mismo como una vulneración fundamental de los derechos humanos.

De igual manera dentro de reglamentos internos se ha definido la prohibición de cualquier actividad laboral en donde nuestros trabajadores se les obligue por cualquier método a llevar a cabo una actividad bajo amenaza de castigo.

Como compañía rechazamos cualquier proceso de discriminación en el empleo lo que significa un trato a las personas de manera diferente o menos favorable, debido a características que no están relacionada con sus méritos ni con los requisitos inherentes al puesto de trabajo (por ejemplo, raza, edad, discapacidades o género).

Proponemos herramientas, controles y canales de denuncia que evite discriminación.



3

SALUD Y
BIENESTAR



El acceso a la salud y el bienestar es un derecho humano, y esta es la razón en Chevyplan buscamos el estado de bienestar físico y mental de nuestros colaboradores.

Reafirmamos nuestro compromiso mediante:

Política de Seguridad, Salud y Bienestar en el trabajo.

Prevención de incidentes y enfermedades profesionales fomentamos el principio de prevención, velamos por el cumplimiento de los requisitos legales, por ello, establecemos procedimientos para identificar y mitigar los riesgos en el trabajo.

En ChevyPlan este objetivo lo dirigimos a la salud de los trabajadores enfocados en la prevención, mediante los siguientes proyectos:

- Proyecto erradicación de epidemias (COVID-19).
- Proyecto de Vida Saludable
- Concientización sobre consumo de alcohol, tabaco y drogas

GARANTIZAR UNA VIDA SANA Y PROMOVER EL BIENESTAR PARA TODOS EN TODAS LAS EDADES



Desde el mes de marzo Seguridad y Salud se ha convertido en un pilar fundamental para prevenir contagios por Covid-19 y minimizar al máximo personal en nivel de riesgo.

Se definió que el personal en categoría de vulnerabilidad teletrabaje previo a la definición de estado de excepción a nivel nacional.

Se realizó en el mes de abril la definición del Protocolo de Bioseguridad, formación mediante webinars de las acciones preventivas que debe ejecutar todo el personal impartidas de manera específica para Asesores Comerciales, Personal Administrativo, SAC, Supervisores y Coordinadores.

En total se han ejecutado 4 webinars con la participación del 100% de todo el personal a nivel nacional.



Pacto Global
Red Ecuador

ChevyPlan 

CHEVY WEBINARS

PROTOCOLOS DE BIOSEGURIDAD PARA UN RETORNO SEGURO AL TRABAJO



CATALINA REYES
COORDINADORA DE SSO



Generación de videos interactivos relacionados con los protocolos de bioseguridad tanto para el personal propio como para clientes externos previo a la reapertura de puntos comerciales.



Adquisición de material de señalización de prevención frente a contagios de Covid-19 previo a la apertura de las oficinas comerciales a nivel nacional de acuerdo con el sistema de semaforización.

Previo al retorno presencial de actividades del personal se ejecutaron 163 Pruebas de inmunoglobulinas para Covid-19 al personal a nivel nacional.

Se brindó desde el mes de abril hasta julio apoyo psicológico al personal de manera gratuita.

Se ha entregado más de 1.920 kits a todo el personal a nivel nacional para salvaguardar su salud y evitar contagios.

De igual manera fueron implementadas mamparas de seguridad, dispensadores de ingreso con pedal en las áreas definidas con mayor riesgo dentro de las oficinas con atención a servicio al cliente.



En el mes de junio y Julio ejecutamos el proceso de certificación como Empresa Automotriz Segura “Protocolo de Bioseguridad Verificado”, mediante la certificadora Española INTEDYA y la validación de la AEADE (Asociación de empresas Automotrices del Ecuador) tanto en las instalaciones de las oficinas de Granados (Quito), como oficinas Rotonda (Guayaquil)

QUITO



GUAYAQUIL



Fortalecemos el modelo de prevención en temas de seguridad y salud mediante comunicado permanente de en nuestro canal interno y redes sociales.

Durante el 2020 se generaron más de 52 comunicados. Mensajes semanales de prevención y recomendaciones al personal comercial.



Promovemos la información, participación y consulta de los colaboradores para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables. Establecemos Comités y Subcomités Paritarios de Seguridad y Salud en el trabajo (Quito y Guayaquil) los cuales intervienen en la consecución de los objetivos establecidos en materia de seguridad y salud.

Se ejecutaron inspecciones de seguridad al personal que se encuentra en teletrabajo autónomo y parcial, realizando la verificación de las condiciones de seguridad y ergonomía en los puestos de trabajo que han establecido dentro de sus hogares.

Se brindaron recomendaciones de salud, medidas preventivas para mitigar lesiones músculo esqueléticas y asistencia para coordinar el retiro de insumos ergonómicos al personal que hasta ese momento carecía de ellos o no había definido una fecha de retiro dentro de oficinas.

Se ha coordinado en conjunto con el área administrativa entregas de Mobiliario a personal a nivel nacional.

ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL					
EVALUADOR		CATALINA REYES (DEPARTAMENTO SSO)			
PERSONAL INSPECCIONADO		COLABORADORES A NIVEL NACIONAL EN MODALIDAD DE TELETRABAJO, PARCIAL Y AUTÓNOMO			
COLABORADOR	PUESTO DE TRABAJO	CUMPLE CON LAS CONDICIONES DE SSO EN SU PUESTO DE TRABAJO	REGISTRO FOTOGRÁFICO	CUENTA CON INSUMOS ERGONÓMICOS	ACCIÓN CORRECTIVA EJECUTADA
JOHANA SOLORZANO	COORDINADOR DE VENTAS	SÍ		USO DE MOUSE PAD (PERSONAL), BASE DE ALTURA PARA LAPTOP (COMPAÑÍA), SILLA (PERSONAL)	SIN REALIZACIÓN DE ACCIÓN CORRECTIVA
JOSÉ JARAMILLO	COORDINADOR DE VENTAS	SÍ		TECLADO ADICIONAL (PERSONAL), BASE DE ALTURA PARA LAPTOP (COMPAÑÍA), USO DE MOUSE PAD (PERSONAL)	SIN REALIZACIÓN DE ACCIÓN CORRECTIVA



¡TU BIENESTAR ES IMPORTANTE!

CUIDAMOS DE TI

Valoramos tu esfuerzo y compromiso que das día a día desde tu hogar. Hemos pensado una manera de estar cerca de ti y sobre todo agradecer tu valiosa gestión dentro de nuestra empresa.

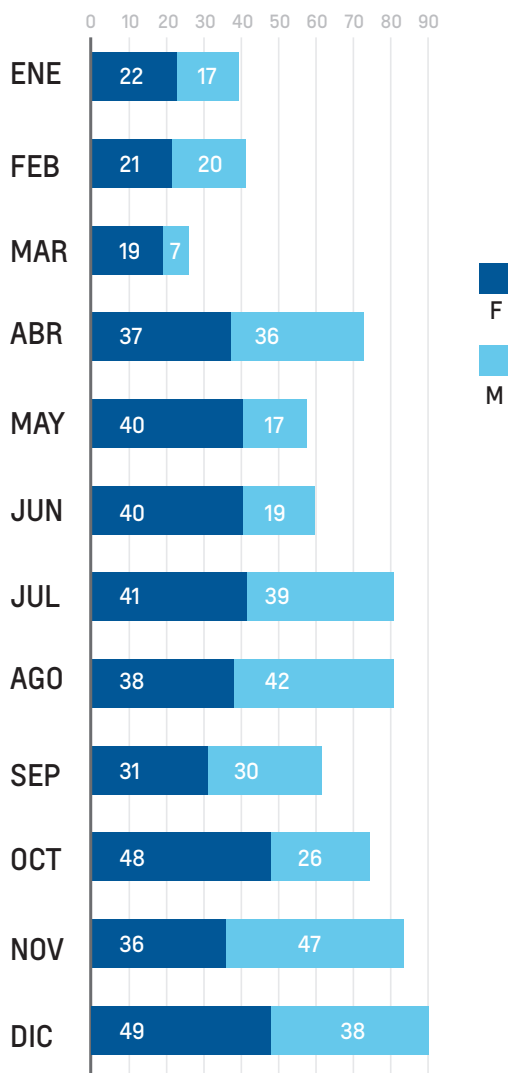
Entregamos tu silla, porta computadora, apoya muñeca, mouse pad, que se encuentran en tu puesto de trabajo para que puedas realizar tareas con mayor comodidad y así cuidar tu salud.

07 DE JULIO - Oficina Granados. (09:00-12:00)
09 DE JULIO oficina Labrador (09:00 - 12:00)
09 DE JULIO oficina Rotonda (09:00 - 12:00)

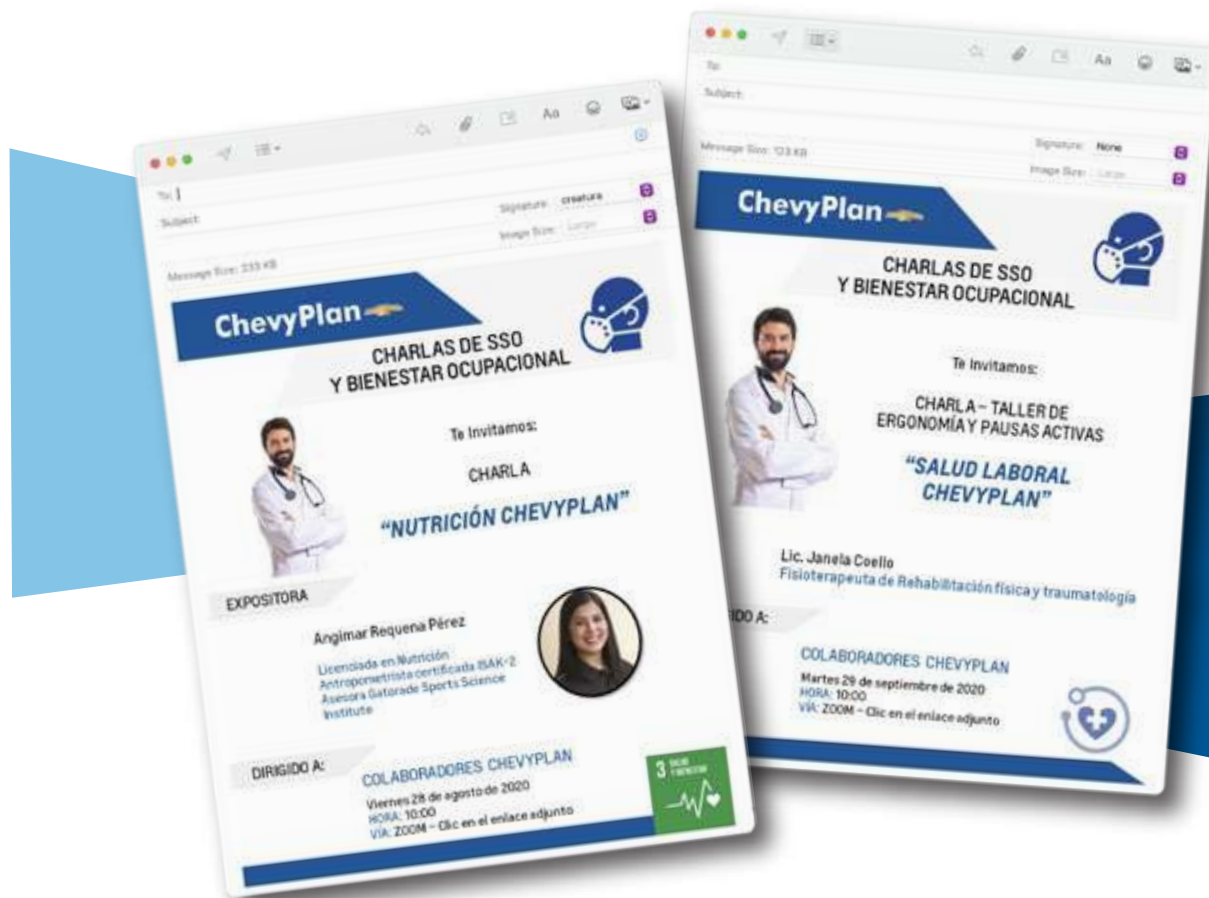
¡PRONTO VOLVEREMOS HA ESTAR JUNTOS!



DISTRIBUCIÓN ANUAL DE ATENCIONES POR GÉNERO



ESTILOS DE VIDA SALUDABLES



Mediante la ejecución de webinar sobre nutrición y pausas activas se ha brindado al personal herramientas que influyen de manera positiva hacia una dirección de bienestar y salud. Se brindó por parte de los especialistas información sobre platos de comida saludable y formas de evitar procesos de ansiedad en temas alimenticios.

Adicional una experta fisioterapeuta brindó rutinas de ejercicios sencillos para disminuir la tensión y dolores musculares generados por posiciones forzadas e inadecuadas ejecutadas durante el teletrabajo.

Para finalizar el año ejecutamos el proceso de sensibilización hacia el consumo de tabaco y drogas a nuestro personal.

Reconocer que el uso de drogas, esencialmente alcohol y tabaco, son hechos que están presentes y tienen profundo impacto en la vida social de nuestra comunidad.

Mediante la ejecución del webinar con un experto de la ex secretaria de Alcohol y drogas se explicó más a profundidad sobre los mitos asociados al consumo y los factores de riesgo relacionados con esta problemática que cada vez toma más protagonismo a nivel mundial.

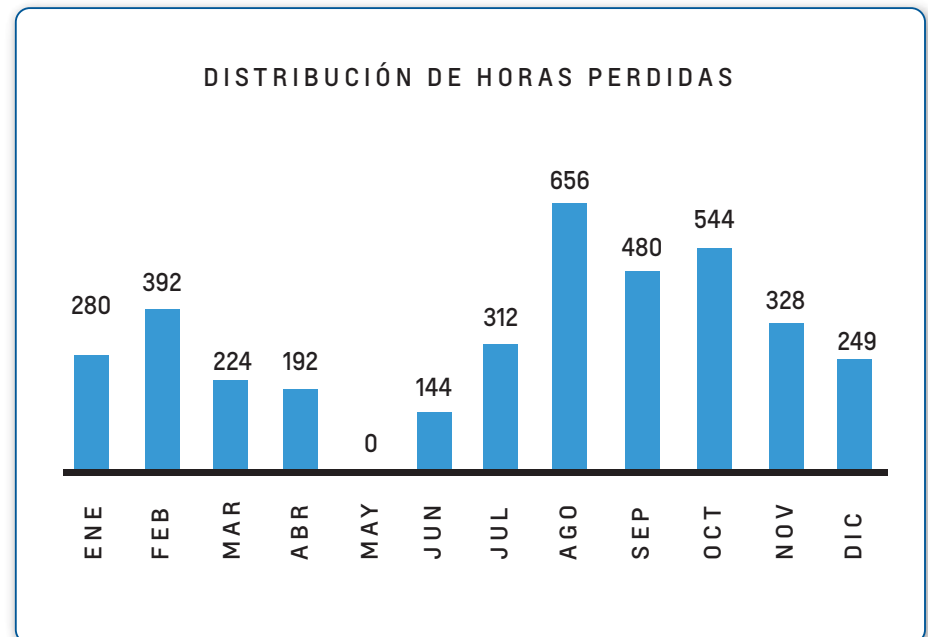


STATUS DE CUMPLIMIENTO DEL PLAN ANUAL PROPUESTO

PROYECTO	ACTIVIDAD	FECHA	ESTADO
Erradicación de epidemias (covid 19)	Implementación protocolo de Bioseguridad	Actualidad	En ejecución
Estilos de vida saludable	Webinar Nutrición / Boletines informativos	agosto/octubre	Ejecutado
	Webinar actividad física en casa	septiembre	Ejecutado
	Boletines informativos	agosto	Ejecutado
Consumo alcohol, tabaco y otras drogas	Webinar	octubre	Ejecutado

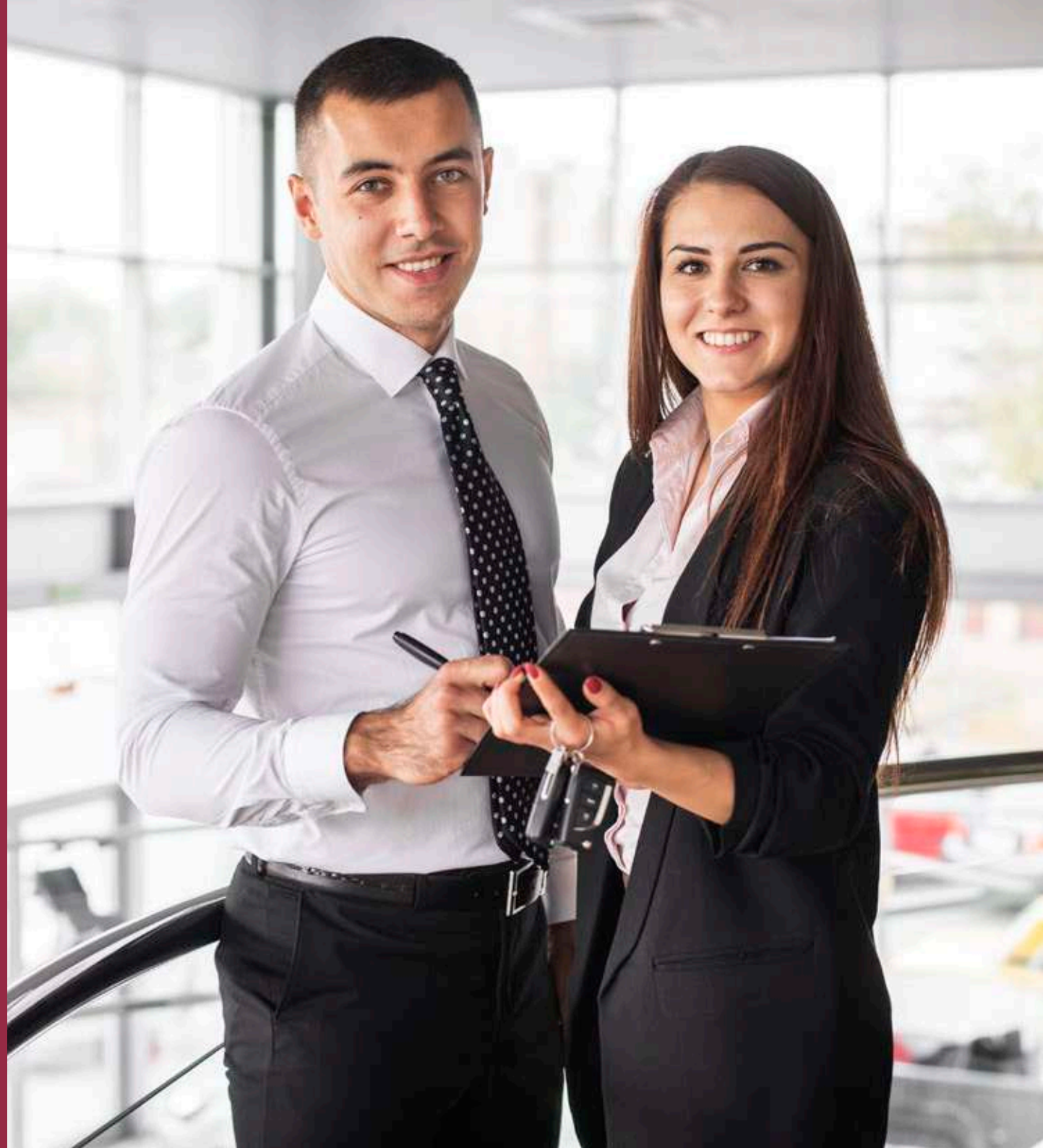
INDICADORES DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

INDICADORES	2019	2020
Tasa de accidentes total (frecuencia)	0,35	0,39
No. de accidentes hombres (con y sin tiempo perdido)	4	1
No. de accidentes mujeres (con y sin tiempo perdido)	0	1
Tasa de enfermedades profesionales hombres	0	0
Tasa de enfermedades profesionales mujeres	0	0
Tasa de enfermedades profesionales Total	0	0
No. de horas de ausentismo total	6896	3863



8

TRABAJO DECENTE
Y CRECIMIENTO
ECONÓMICO

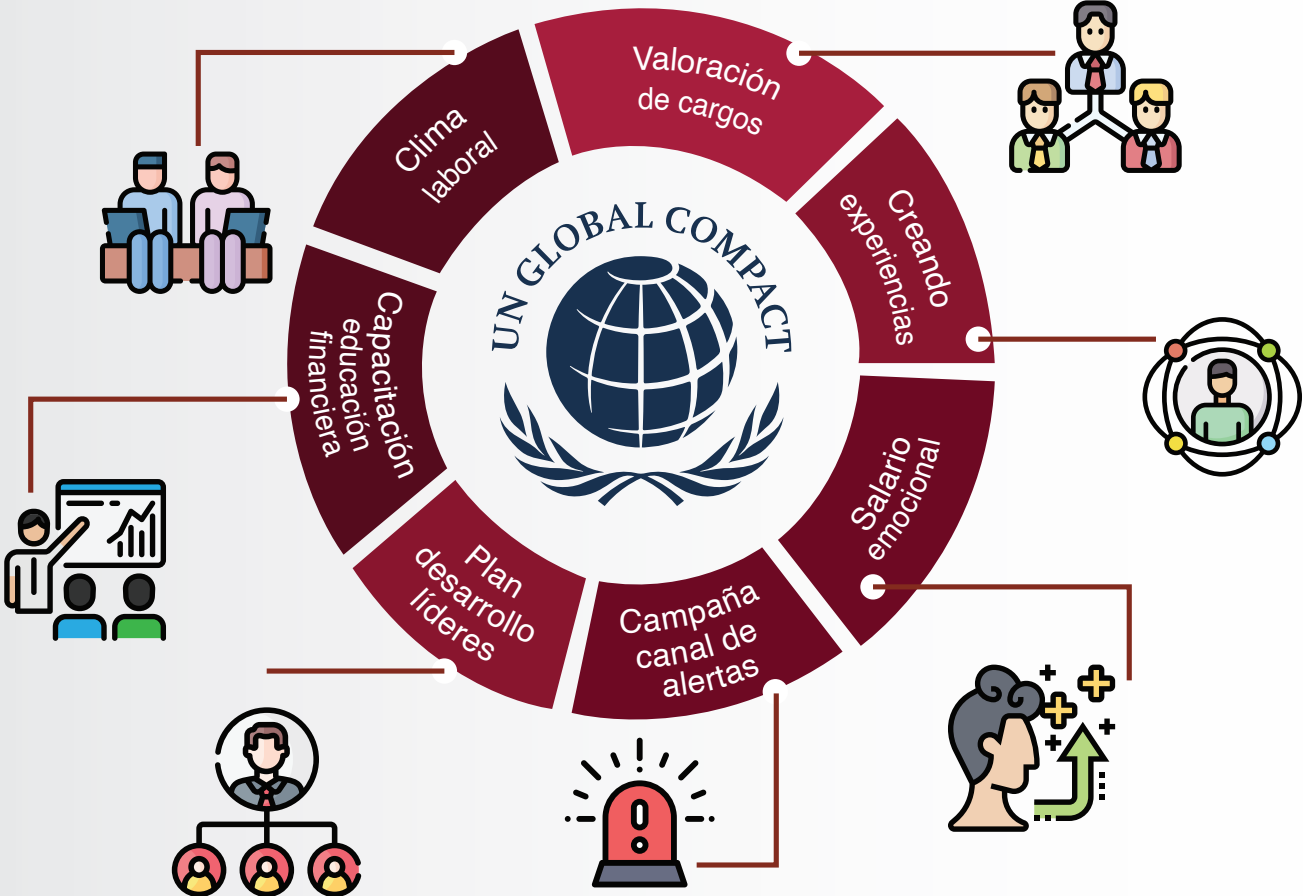


ESTÁNDARES LABORALES

El ODS 8 pretende conseguir un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible que beneficie a todas las personas por igual. Esto solo podrá conseguirse creando empleo decente para todas las personas, especialmente para mujeres, jóvenes y otros grupos en situación de vulnerabilidad, erradicando prácticas como el trabajo forzoso e infantil e impulsando el emprendimiento y la innovación tecnológica.

Solo así se conseguirá generar pleno empleo de calidad e incrementar el bienestar de la población. Como Chevyplan tenemos un importante rol dentro de este objetivo, puesto que somos actores para el crecimiento económico del país y promotores anualmente de nuevos puestos de trabajo.

PROMOVER EL CRECIMIENTO ECONÓMICO SOSTENIDO, INCLUSIVO Y SOSTENIBLE, EL EMPLEO PLENO Y PRODUCTIVO Y EL TRABAJO DECENTE PARA TODOS



Se define los siguientes proyectos como prioritarios y que han sido ejecutados en este año:

CLIMA LABORAL: Durante el primer semestre se ejecutó la encuesta de clima laboral para todos los colaboradores a nivel nacional. De los resultados obtenidos cada una de las áreas tanto administrativas como comerciales generaron planes de acción, los cuales son ejecutados de manera constante durante todo el año y monitoreados periódicamente.

Esto con el fin de brindar al personal un buen ambiente de trabajo, que genere compromiso y sentido de pertenencia con la compañía. La efectividad de las acciones y el impacto dentro de la organización será reflejada en la nueva encuesta a ejecutar en el primer trimestre 2021.

Se realizó una encuesta adicional para medir la efectividad de las acciones emprendidas durante la Emergencia Sanitaria.

CAPACITACIÓN: Se actualiza y prioriza el plan de capacitación 2020, con el fin de continuar con la formación de nuestro personal, incorporando además temas que aporten al desarrollo de nuevas

competencias necesarias para adaptarnos a esta “nueva normalidad”.

Adicionalmente se desarrolla el Proyecto **ChevyWebinars**, como un espacio de acercamiento con el personal, considerando la nueva modalidad de trabajo y brindar temas de interés. Uno de los temas definidos para aportar en el crecimiento económico.

CAPACITACIONES



PROYECTO CREANDO EXPERIENCIAS

El objetivo de esta propuesta es poder diseñar una “experiencia del pasante” dentro de ChevyPlan, con la finalidad de generar embajadores de marca. Dentro del programa se vinculan estudiantes universitarios que cursan los últimos semestres de sus carreras.

Esto con el fin de apoyar a distintas áreas operativas en la compañía por el lapso de 6 meses.

EL PROGRAMA TIENE 3 FASES:

PERÍODO DE ADAPTACIÓN:

Reconocimiento de la organización y giro de negocio. Integración con el equipo de trabajo.

PERÍODO DE EJECUCIÓN:

Inclusión en tareas de mayor complejidad. Reconocimiento de las tareas del proceso clave del área a ejecutar.

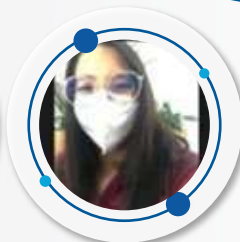
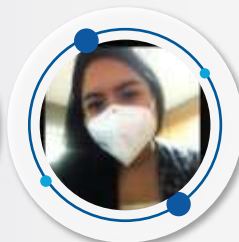
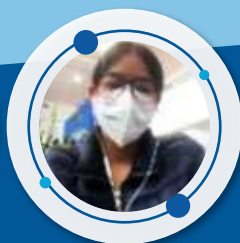
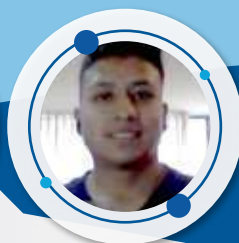
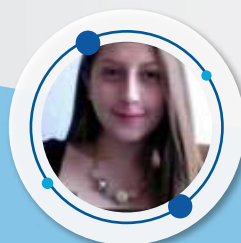
PERÍODO DE GESTIÓN:

Liderar la gestión del proceso clave de su área (con acompañamiento constante). Ejecución de propuesta de mejora.

ChevyPlan

PROGRAMA DE PASANTÍAS

LIDERAZGO DEL FUTURO



Durante el 2020 se han vinculado 13 pasantes y en el cual, dentro de sus procesos de aprendizaje, existen actividades adicionales como son conversatorios con la Gerencia General y también talleres de empleabilidad, desarrollo de competencias.

Con estas actividades esperamos enriquecer sus conocimientos desde el ámbito laboral pero también brindar herramientas que faciliten su futuro laboral.

PROYECTO DE SALARIO EMOCIONAL

A inicios de año se crearon las iniciativas “trabajo en casa y horario flexible”.

El primero como plan piloto para que los colaboradores en posición de coordinación pudieran escoger 1 día para trabajar desde casa y en segundo se fijaron tres horarios de trabajo para el personal escoja el de su conveniencia. Sin embargo, las dos iniciativas quedaron sin aplicación debido a la pandemia y el teletrabajo emergente.

En el último trimestre del año se lanzó la campaña desconéctate, el cual genera espacios dentro del día para que los colaboradores compartan tiempo con sus familias y por un momento dejen de lado las actividades laborales.

De igual manera se implementan actividades que impulsan actividades para manejo de estrés, pausas activas, alimentación saludable y bailoterapia.



ChevyPlan

Campaña
#DESCONÉCTATE

ESPACIOS CREADOS PARA TI

BAILOTERAPIA

PAUSAS ACTIVAS

Gracias por tu participación en estas jornadas de energía y relax

Pensamos en tu Equilibrio
TRABAJO - FAMILIA

Esperamos contar contigo en futuras actividades

PROYECTO DE EDUCACIÓN FINANCIERA

Con esta iniciativa se pretende que nuestros colaboradores tengan una mejor comprensión de los productos financieros y desarrollar hábitos de ahorro y planificación de gastos.

También contribuye al fortalecimiento de la imagen empresarial como una compañía preocupada por sus colaboradores y fomentando la cultura de planificación, propia del giro de negocio.

En el mes de noviembre se llevó a cabo el webinar interno con la colaboración de la gerencia administrativa-financiera y la coordinación de crédito de educación financiera en el cual asistieron 83 colaboradores de todo el país.



STATUS DE AVANCE DE CUMPLIMIENTO DE PLAN DE TRABAJO

PROYECTO	ACTIVIDAD	FECHA	ESTADO
Clima Laboral	Encuesta anual, levantados los planes de acción.	Febrero	En ejecución
	Encuesta interna debido a la pandemia	Mayo	Ejecutado
	Webinar con las Gerencias “nueva normalidad”	Trimestral	En ejecución
Valoración de Cargos y Estructura salarial	Informe final por parte de Deloitte	Octubre	Ejecutado
Plan desarrollo de líderes	Levantamiento planes desarrollo	Anual	Ejecutado
	Retroalimentación coordinaciones	Septiembre	Ejecutado
Creando Experiencias	Vinculación de pasantes	Agosto	Ejecutado
Salario emocional	Desarrollo de Estrategias	Noviembre	En ejecución
Educación Financiera	Capacitación áreas de Crédito y Cobranzas	Octubre	Ejecutado
	Webinar aterrizado al personal	Noviembre	Ejecutado

NÚMERO TOTAL Y TASA DE CONTRATACIONES POR EDAD Y SEXO 2019-2020

	RANGO DE EDAD	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
	2019	Mayores de 55 años	1	0%	0	0%
45-54 años		7	3%	4	2%	11
35-44 años		35	14%	22	9%	57
30-34 años		54	22%	21	8%	75
Menores 30 años		66	27%	39	16%	105
TOTAL			249			
2020	Mayores de 55 años	0	0%	1	1%	1
	45-54 años	2	2%	0	0%	2
	35-44 años	14	13%	12	11%	26
	30-34 años	21	20%	16	15%	37
	Menores 30 años	19	18%	21	20%	40
	TOTAL		106			

FORMACIÓN

HORAS TOTALES DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y SEXO 2019 Y 2020

AÑO	TOTALES	DIRECTIVOS		MANDOS MEDIOS		RESTO DE LA NOMINA	
		HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
		2019	1.244	60	N/A	610	325
2020	3.352,5	253,5	N/A	871	701,5	734	792,5

11

CIUDADES Y
COMUNIDADES
SOSTENIBLES



Chevyplan está comprometida en desarrollar una cultura ambiental sostenible, generación de procesos y aplicaciones digitales que permitan una optimización en consumo de recursos no renovables.

El mundo cada vez está más urbanizado. Desde 2007, más de la mitad de la población mundial ha estado viviendo en ciudades, y se espera que dicha cantidad aumente hasta el 60 % para 2030.

El impacto de la COVID-19 será más devastador en las zonas urbanas pobres y densamente pobladas, especialmente para el mil millón de personas que vive en asentamientos informales y en barrios marginales en todo el mundo, donde el hacinamiento también dificulta cumplir con las medidas recomendadas, como el distanciamiento social y el autoaislamiento.

LOGRAR QUE LAS CIUDADES Y LOS ASENTAMIENTOS HUMANOS SEAN INCLUSIVOS, SEGUROS, RESILIENTES Y SOSTENIBLES



CIUDADES SOSTENIBLES: ¿POR QUÉ SON IMPORTANTES?

El mundo ha experimentado un crecimiento urbano sin precedentes. Los problemas comunes de las ciudades son la congestión, la falta de servicios básicos, altos niveles de consumo de energía y de contaminación no solo por malos sistemas de gestión de residuos sino de altas concentraciones de CO2 en el aire. La desigualdad es motivo de gran preocupación.

Hay 828 millones de personas que viven en barrios marginales y esta cifra sigue aumentando. Se necesita mejorar, por tanto, la planificación y la gestión urbanas para que los espacios urbanos del mundo sean más inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.



Pacto Global
Red Ecuador

ChevyPlan 



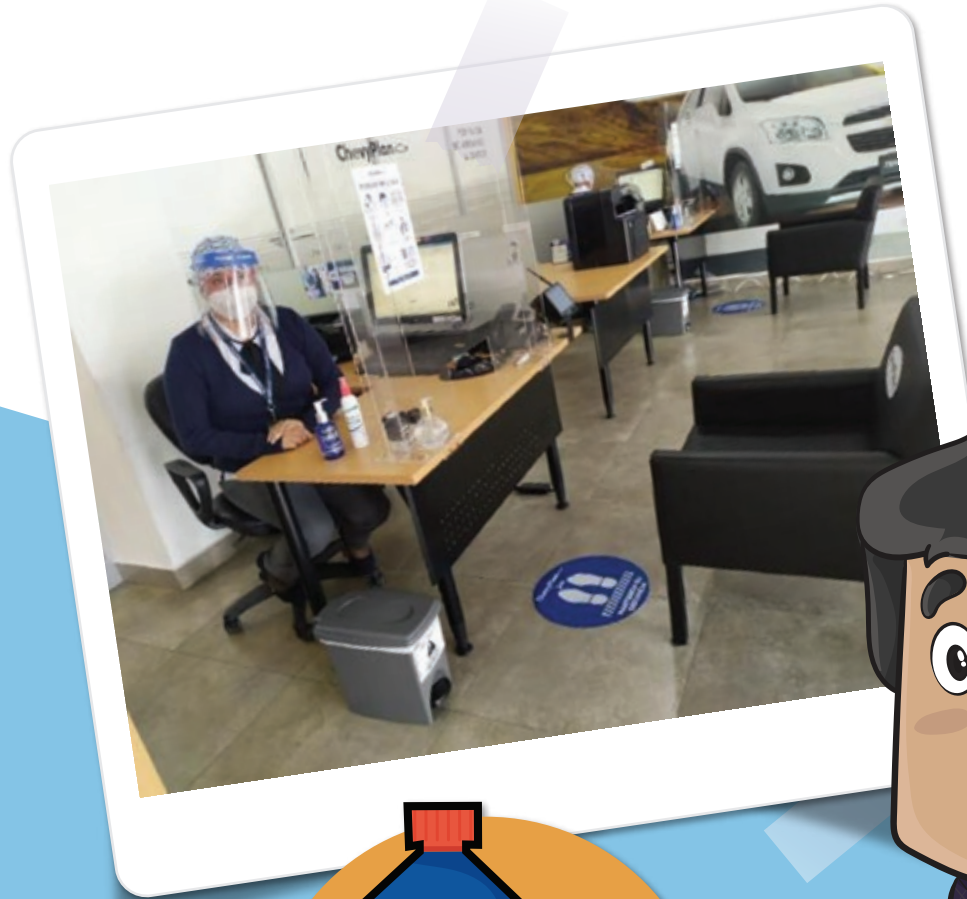
Ante esta nueva realidad, las organizaciones necesitan volver a su lugar de trabajo cuidando que sus instalaciones no se vuelvan focos de contagio.

Para ello, como compañía hemos establecido protocolos de bioseguridad dentro de su espacio físico que deben ser cumplidos por nuestros colaboradores, cliente y proveedores.

Movilidad y Covid-19 en este sentido mientras las organizaciones nos enfrentamos al desafío de mantener a trabajadores libres de contagio mediante las campañas de concientización, también apelamos en primera instancia a la responsabilidad individual de cada persona manteniendo las debidas precauciones desde su hogar.

Sin embargo, en situaciones como el traslado hacia y desde el lugar de trabajo podría no depender solamente del cuidado personal, sino de la responsabilidad general de la sociedad.

En este nuevo contexto, alternativas como la bicicleta y los traslados a pie siguen siendo buenas opciones de movilidad, mientras que el transporte público ha reducido su eficacia y popularidad.



TRANSPORTE PÚBLICO:

El transporte público puede propagar el COVID-19 debido a la aglomeración de una gran cantidad de personas en un espacio con ventilación limitada.

Así mismo, el riesgo aumenta con la prevalencia de superficies comunes que son tocadas por los pasajeros como pasamanos y el dinero en efectivo para el pago.

Por lo tanto, hemos enviado periódicamente comunicados de sensibilización mediante nuestro canal interno indicando las recomendaciones de bioseguridad en el uso de transporte público, al igual de pasos para desinfectar las zonas de mayor contacto dentro de los vehículos que presentan más niveles de contagio.



En coordinación con el área de desarrollo Organizacional se implementó desde el año 2019 la política de horarios flexibles (horarios diferenciados de ingreso y salida) para todo el personal administrativo tanto en Quito como Guayaquil.

La aplicación de esta medida cumplirá el doble objetivo de evitar las aglomeraciones de personal a la entrada y salida de la empresa y evitar el uso de transporte público en las horas pico.

De acuerdo con esta nueva realidad, el teletrabajo se presentó como una de las modalidades más utilizadas con el fin de minimizar el riesgo de contagio dentro de los espacios laborales.

Por lo cual Chevyplan ha ejecutado las siguientes acciones:

- Priorizar medios de trabajo telemáticos o mixtos (presencial y a distancia), es decir que no demanden del traslado físico todos los días.
- Facilitar el uso de herramientas tecnológicas que permitan comunicarse y establecer reuniones desde casa.
- Capacitación al personal al uso de herramientas tecnológicas para desarrollar trabajo desde casa.

Como compañía desde el mes de marzo mantenemos en modalidad de teletrabajo (total o parcial) para el 90% de nuestros colaboradores del área administrativa.



En Octubre se focalizó mediante webinar para todos nuestros colaboradores de las áreas administrativas a nivel nacional la política de Teletrabajo en donde en conjunto con las áreas de Desarrollo Organizacional, IT y SSO.

Se brindó información relevante sobre el proceso de implementación, aspectos legales, inspecciones de seguridad y ergonomía, recomendaciones de uso de medios digitales, seguridad de la información y uso adecuado de recursos tecnológicos



Pacto Global
Red Ecuador

ChevyPlan 

CHEVY WEBINARS

HACIA UNA CULTURA DE TELETRABAJO

DIRIGIDO A: COLABORADORES CHEVYPLAN



VIVIANA AGUILERA
COORDINADORA DE DESARROLLO
ORGANIZACIONAL



MARCO GUERRERO
COORDINADOR DE IT



CATALINA REYES
COORDINADORA DE SSO



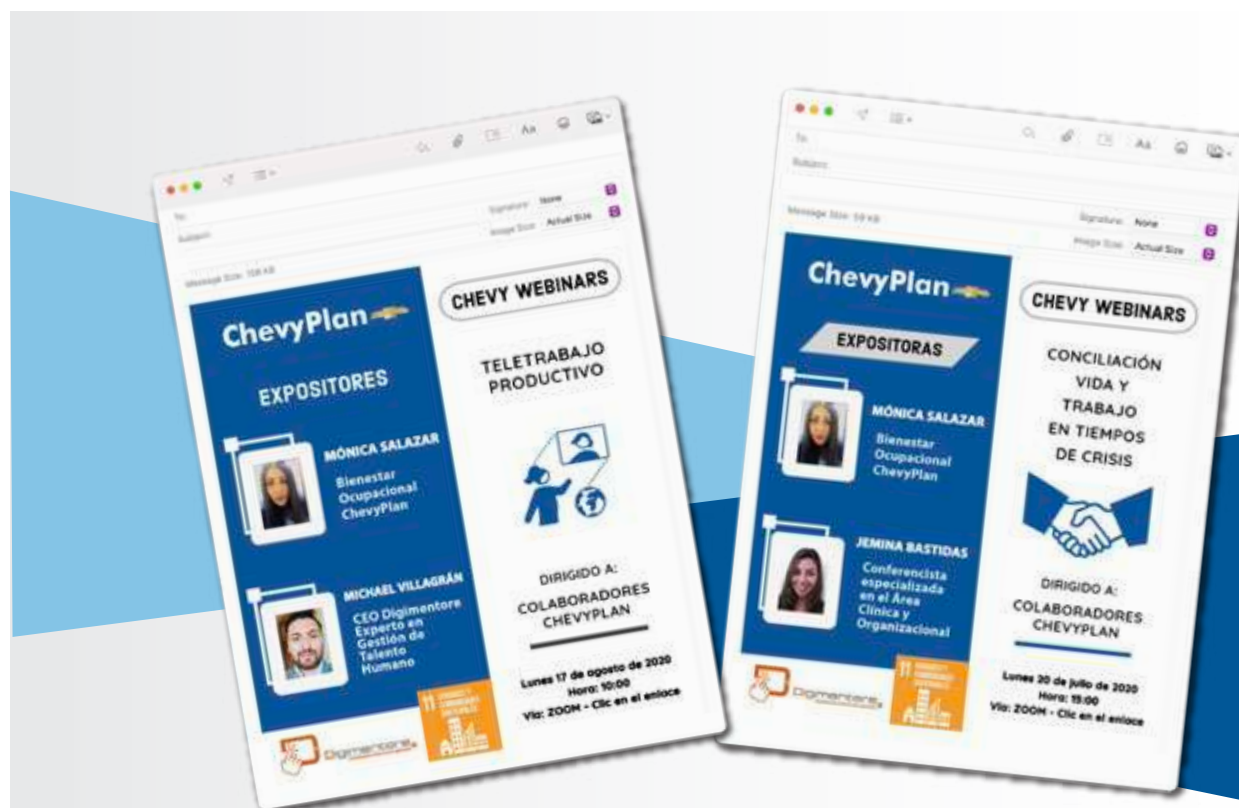
De igual manera, en el 2020 el departamento de IT ha realizado capacitaciones a todos colaboradores en manejo de las nuevas herramientas tecnológicas que apoyan los procesos de teletrabajo

FECHA	CURSO
17/04/2020	Te enseñamos a utilizar zoom
24/04/2020	No seas víctima de Fraude Electrónico
28/04/2020	No seas víctima de Fraude Electrónico (Rep. de capacitación)
12/05/2020	Uso de OneDrive
15/05/2020	Uso de OneDrive (Rep. de capacitación)
10/06/2020	Capacitación de Teams personal administrativo

De acuerdo con los nuevos desafíos que genera el teletrabajo, se brindó en el mes de julio el webinar manejo de crisis y la conciliación de vida- trabajo para nuestros colaboradores, con el fin de brindar herramientas para obtener un equilibrio en las actividades laborales, actividades del hogar y de hijos en etapa de escolaridad

Finalizamos el año con el webinar de teletrabajo productivo, en el cual se brindó herramientas para organización del tiempo, creación de horarios de actividades, importancia de pausas activas, y recomendaciones ergonómicas en el puesto de trabajo definido dentro de las viviendas.

Personal impactado 145 colaboradores a nivel nacional.



STATUS DE EJECUCIÓN DEL PLAN DE TRABAJO 2020

PROYECTO	ACTIVIDAD	FECHA	ESTADO
Horarios flexibles	Implementación políticas de horarios flexibles	Enero	Ejecutado
Política de teletrabajo	Webinar conciliación de vida y trabajo en crisis	Julio	Ejecutado
	Webinar teletrabajo productivo	Agosto	Ejecutado
	Webinar “hacia una cultura de teletrabajo”	Octubre	Ejecutado
Movilidad	Comunicados formas de movilidad a los colaboradores Y sus familias. Así fomentar hábitos en bienestar integral.	Noviembre	Ejecutado

PRINCIPALES INDICADORES

DETALLE DE GASTOS MOVILIZACIÓN			
CUENTA	NOMBRE	2019	2020
51101050001	Taxi, Buses y Movilización	23.277,61	10.054,34
51101050002	Hoteles	64.973,50	6.597,91
51101050003	Restaurantes	14.885,98	2.689,43
51101050004	Pasajes Aéreos	48.908,80	4.067,57
52201030002	Taxi, Buses y Movilización	5.693,83	1.097,26
		157.739,72	24.506,51

MEDIO AMBIENTE

Los principios de medio ambiente se derivan de la **Declaración de Río de Medio Ambiente y Desarrollo**.

Chevyplan reconoce la responsabilidad de garantizar que nuestras actividades no perjudiquen al medio ambiente de nuestro país.

Por lo tanto, defendemos cada vez más la clara necesidad de adoptar prácticas más sostenibles desde el punto de vista ambiental en áreas como marketing y administración.

Promovemos acciones que permitan la optimización de recursos no renovables, generación de aplicaciones digitales que permitan reducir paulatinamente la impresión de documentos, procesos de concientización al personal a prácticas de reciclaje tanto en espacios laborales como dentro de sus viviendas y procedimientos que permitan una disposición final adecuada de residuos peligrosos generados en nuestras instalaciones.



15

VIDA DE
ECOSISTEMAS
TERRESTRES



VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES: ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

Los bosques cubren casi el 31% de la superficie de nuestro planeta. Desde el aire que respiramos, al agua que bebemos y los alimentos que comemos, los bosques nos mantienen. Debemos pensar en ello. Alrededor de 1.600 millones de personas dependen de los bosques para su subsistencia.

Entre algunas de las cosas que podemos hacer para ayudar están el reciclaje, comer alimentos producidos a nivel local y de manera sostenible, consumir solamente lo que necesitamos y limitar el uso de energía mediante sistemas eficientes de calefacción y refrigeración.

La actividad humana ha alterado casi el 75% de la superficie terrestre y ha empujado a la flora y fauna silvestre a un rincón del planeta cada vez más pequeño.

GESTIONAR SOSTENIBLEMENTE LOS BOSQUES, LUCHAR CONTRA LA DESERTIFICACIÓN DETENER E IMPEDIR LA DEGRADACIÓN DE LAS TIERRAS Y LA PÉRDIDA DE BIODIVERSIDAD



Actualmente, 13 millones de hectáreas de bosque desaparecen cada año. La deforestación y la desertificación suponen graves desafíos para el desarrollo sostenible y han afectado a las vidas y subsistencia de millones de personas.

Entre los Proyectos definidos a gestionar durante este año:

PROYECTO DE RECICLAJE DE RESIDUOS TÓXICOS CON LA EMPRESA HP.

En donde se entregó desde el área de IT en el mes de noviembre 60 toners Impresoras de nuestra compañía que eran residuo a nivel nacional. De esta manera nos aseguramos de que dichos residuos tengan una disposición final adecuada y no contribuyan a la contaminación de suelo y aguas subterráneas.

PROYECTO DE RECICLAJE APLICADO PARA OFICINAS Y HOGAR.

Con el cual se generaron comunicados de sensibilización sobre el cuidado de nuestro planeta mediante reciclaje, tips de optimización de recursos en el hogar.

Generación de videos con los hijos de nuestros colaboradores, en donde aprendimos las reglas más sencillas para reciclar, clasificar y disponer desechos de una manera sencilla.



Ejecutaremos protocolos de manejo de desechos de infecciosos, los cuales son enviados en Quito al gestor calificado GADERE de forma mensual.

En Guayaquil entregados en el lugar de disposición que ha definido la administración del centro Comercial Rotonda.

La implementación de la estrategia digital en nuestra compañía ha generado una reducción significativa de impresión de material publicitario.



Lo que nos lleva a contribuir en gran medida reducción del impacto ambiental por generación de residuos.

En el 2020, el área de marketing se definió reducir el número mensual de volantes impresos, con lo cual se obtuvo una variación (-78.9%) en comparación de lo impreso en el 2019.

Se realizó un piloto de 1.000 volantes en marzo 2020. El material utilizado en este piloto fue **BOND BAGAZO DE CAÑA** de 90 gramos, un material eco amigable.



	2019	2020	VARIACIÓN
Volantes	1.181,750	249,150	-78.9%

Adicional desde el área administrativa en el 2019 se ha implementado el cambio de material reciclado en sobres (3000 unidades) para valija interna y en el área de crédito para clientes para procesos internos (5300 unidades).

Mediante el proyecto de portal de empleados implementado desde el área de Desarrollo Organizacional a inicios del 2020, se han dejado de imprimir más de 6000 hojas por motivo de roles de pago a los colaboradores.



STATUS DE CUMPLIMIENTO DEL PLAN DEFINIDO 2020

PROYECTO	ACTIVIDAD	FECHA	ESTADO
Mantener proyecto de reciclaje de Toners Impresoras con HP	Implementación entrega de Toners acumulados	Noviembre	Ejecutado
Difundir normas y reglas para un buen reciclaje aplicable en oficina y hogar	Videos interactivos de reciclaje	Jul/Sep/Oct	Ejecutado
	Comunicados sobre medio ambiente (videos)	Sep/Oct	Ejecutado

PRINCIPALES INDICADORES

CONSUMOS GENERALES

LUZ

	2019	2020
City Mall	\$12.510,64	\$4.911,38
Rotonda	\$41.725,00	\$5.846,24
Labrador	\$231,58	\$212,71
Granados	\$6.203,72	\$5.845,84

CONSUMOS GENERALES

AGUA

2019	2020
\$4.745,79	\$1.382,92

ANTICORRUPCIÓN



ANTICORRUPCIÓN

Velamos porque nuestras acciones y negocios se basen en el marco de los principios de integridad frente a nuestros clientes y accionistas. Monitoreamos y auditamos permanentemente los procesos internos para mitigar riesgos y gestionarlos. Buscamos que nuestra gestión se base en la confianza y transparencia de nuestros grupos de interés.

AVANCES RELEVANTES 2020

Otro de las importantes acciones llevadas a cabo como Chevyplan fue su participación en el mes de octubre en el evento de **ECUADOR SOSTENIBLE, LEADER'S SUMMIT 2020** patrocinado por Pacto Global se llevó a cabo la firma de adhesión al **PACTO POR LA INTEGRIDAD**.

En donde más de 40 empresas de alto prestigio a nivel nacional se comprometieron desde el sector privado ecuatoriano a gestionar prácticas éticas y de integridad, para combatir los actos de corrupción dentro de las organizaciones y con stakeholders dentro de sus cadenas productivas o área de influencia.

- Como compañía promoveremos una mayor transparencia e integridad en nuestra organización, especialmente en las relaciones público-privadas.
- Cumplimiento de políticas cero tolerancias a actos de corrupción y soborno.
- Promovemos Canales de denuncias en temas éticos, fraude o mala conducta.



El canal de alertas es un medio de información que permite que el colaborador de Chevyplan reportar todo acto realizado dentro de las actividades laborales que atentan a los valores corporativos, reglamento interno de trabajo y al código de ética.

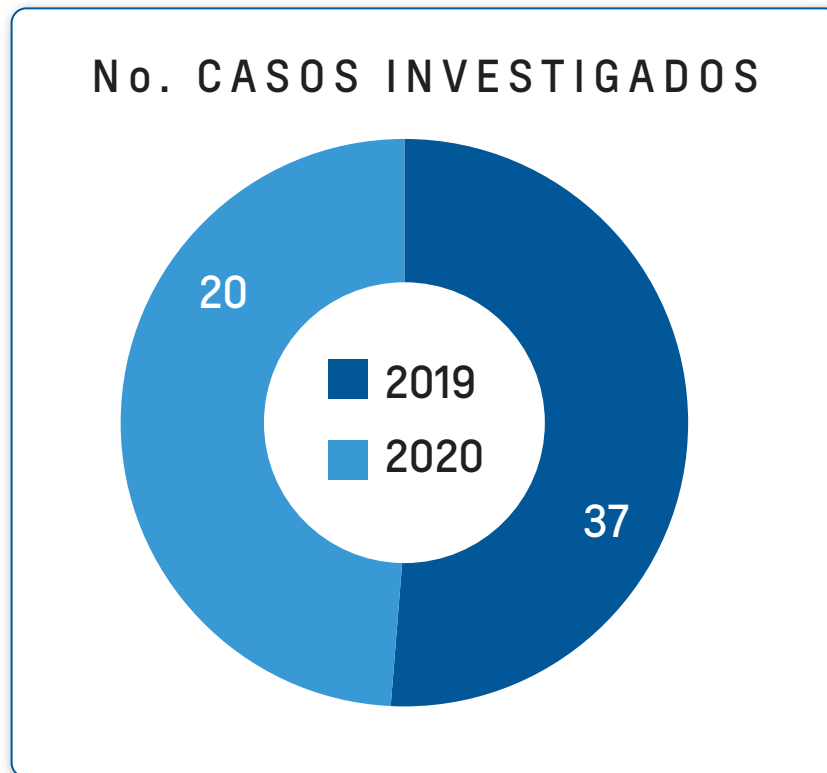
Este canal brinda el soporte y la garantía de confidencialidad para los colaboradores que levanten su alerta por este medio.

Los colaboradores de la empresa lo ejecutan a través de los siguientes medios (supervisión, gerencia, DO y control interno) o mediante el enlace del código QR definido para este fin y en donde se tiene disponible el formulario para presentar el reporte.



Dentro de la compañía existe un Comité de ética confirmado por representantes del área de Gerencia General, Control interno, Desarrollo Organizacional. El cual sesiona cada vez que existe un reporte de faltas éticas, estos reportes pueden ser notificado por el canal de alertas, del área de SAC (servicio al cliente) o cualquier otra área o colaborador de la empresa.

Sin embargo, dependiendo del colaborador involucrado, se incluye al Gerente de área para que sea parte de las decisiones a definir. La finalidad del comité es revisar cada uno de los casos y desarrollar planes de acción y eliminación para que estos actos no se ejecuten nuevamente dentro de la compañía.





Pacto Global
Red Ecuador

ChevyPlan 

Publicación:

Memoria de Sostenibilidad COP
ChevyPlan
Quito - Ecuador

Fecha de Edición:

Diciembre 2020