

RSA PLUS 2021 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

AB ENERGÍA

CIF:B67340810

C/Escuelas Pías, 12

22300 - Barbastro

Huesca

PLANTILLA DE LA ORGANIZACIÓN

Indique el número de personas trabajadoras en plantilla en la organización

Grupo AB 1903 es un holding formado por 5 empresas independientes, (cada una con su CIF correspondiente). En noviembre de 2019 se llevó a cabo una reorganización societaria que culmina con la constitución del Grupo AB 1903, S.L. como sociedad cabecera de la marca ab energía.

La plantilla del Grupo está distribuida de la siguiente manera:

- Grupo AB 1903 S.L.: 16 personas
- Ab energía 1903 S.L.: 20 personas
- Eléctrica de Barbastro S.A: 2 personas
- Alarco-Barra Instalaciones Eléctricas S.A.: 17 personas
- Ababol Genera S.L.: 0 personas

CONCILIACION

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de Conciliación o Políticas de Conciliación incluidas en el plan de Igualdad, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia?

Si, un plan específico de conciliación

2. En caso afirmativo, información adicional.

En 2013 fuimos la primera empresa aragonesa en obtener el certificado EFR. Certificado que reconoce que Ab energía cuenta con políticas e iniciativas apropiadas para asegurar la conciliación y la igualdad entre nuestros empleados. Esta certificación está basada en la mejora continua, por lo que cada año revisamos y adoptamos nuevas medidas.

Disponemos de un catálogo de medidas de conciliación, que se revisan y amplían cada año. Estas medidas se incluyen en cinco grandes grupos:

- Calidad en el empleo
- Flexibilidad espacial y temporal
- Apoyo a la familia
- Desarrollo personal y profesional
- Liderazgo y estilos de dirección.

3. ¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa u organización?

SI

4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración

Cada año realizamos dos encuestas anónimas a todos los empleados de Ab energía: una de valoración del uso y satisfacción de todas las medidas EFR del Grupo y otra para pedir la opinión acerca de las medidas EFR más utilizadas y también pedir propuestas para implementar nuevas medidas.

Así mismo cuando se adopta una nueva medida se hace una breve encuesta sobre esa medida en concreto con el objetivo de modificar algún aspecto, si fuera necesario y así poder seguir mejorando.

5. ¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan específico de Conciliación o Políticas implantadas?

SI

6. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

Como empresa EFR, para la renovación del certificado anualmente presentamos un informe de progreso y cada dos años nos sometemos a una auditoria presencial por parte de AENOR. A finalizar la auditoria se nos plantean unas recomendaciones de mejora con el objetivo de seguir avanzando en la conciliación.

Para la auditoria presencial se realizan dos encuestas a todo el personal: una de valoración del uso y satisfacción de cada una de las Medidas EFR del Grupo y otra para pedir la opinión acerca de las medidas EFR más utilizadas y pedir propuestas para implementar nuevas. Además, los miembros del Comité de Dirección y los responsables de departamento responden a otra encuesta sobre conciliación.

Estas encuestas también nos sirven para descartar medidas poco valoradas y apostar por otras nuevas.

En nuestro Catalogo de Medidas EFR se indica el porcentaje de empleados que disfruta de cada una de las medidas. Por ejemplo:

Teletrabajo en caso de embarazo 62%, Flexibilidad horaria: 100%, Jornada continua: 85%, 3 días de asuntos propios: 100%, Jornada reducida el día de cumpleaños: 100%?

7. ¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Mas Familia? MAS INFO www.masfamilia.org

SI

8. ¿Posee la empresa el Sello AROHE de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles? MAS INFO <http://horariosenespana.com>

NO

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de Organización del tiempo de trabajo son habituales en la organización?

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- 5. Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 12. Otras

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

- Jornada laboral de 35 horas semanales.
- Horario continuo de mañana.
- Días de jornada reducida. Unos días determinados al año, que vienen fijados en el calendario laboral, la jornada será de 5 horas al día.
- Jornada reducida el día del cumpleaños.
- Días de asuntos propios: 3 días al año.

¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la organización?

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros?
- 3. Formación Online
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa ?)
- 7. Otras

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

- Vehículos de empresa para desplazamientos a delegaciones. Disposición de vehículos de empresa para los desplazamientos necesarios por el puesto de trabajo.
- No se realizan viajes de trabajo los viernes, ni antes de puentes y/o festivos.

Beneficios Sociales. Ayudas estructurales al margen del salario y de los convenios sectoriales que aumenten la calidad en el empleo y satisfacción de las personas trabajadoras.

- 1. Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.
- 3. Servicios para el cuidado de personas dependientes y discapacitadas.
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos ?
- 12. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las

necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).

- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.
- 14. Otros

En caso de haber indicado otros beneficios sociales, ¿cuales son?

- Regalo de cumpleaños.
- Regalo de Navidad.
- Servicio de desayuno.
- Seguro de salud privado.
- Seguro de vida.
- Seguro de accidente.
- Homenaje 25 años de antigüedad.
- Homenaje jubilación.
- Salón social. Disposición de un salón social en Barbastro para uso personal de los trabajadores y organización de sus reuniones o celebraciones familiares.
- Regalo por nacimiento.
- Descuentos en salud. Ventajas al hacerse una póliza sanitaria para familiares de empleados.

¿Qué medidas relativas a la mejora de permisos legales son habituales en la organización?

- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes
- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 8. Otras medidas

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

- Teletrabajo en caso de embarazo. Debido a que en la Delegación de Barcelona prácticamente el 100% de nuestros empleados se desplazan en transporte público, con tiempos que oscilan entre 30-45 minutos por viaje, y por el riesgo que esto ocasiona con el Covid y que el trabajo que desde Servicios Corporativos no comprende una atención presencial de clientes, se proporciona la posibilidad de teletrabajar. 62% de la plantilla.
- Tutorías on-line para hijos. Posibilidad de realizarla dentro del horario laboral, sin necesidad de recuperar el tiempo.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Igualdad o un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación?

Si, un conjunto de medidas

2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url o página web donde se encuentra publicado su Plan de Igualdad (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.

Código Ético: Ab energía está comprometida con fomentar un ambiente de trabajo en el

que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad. Cada individuo tiene derecho a trabajar en un ambiente profesional que promueva la igualdad de oportunidades laborales y que prohíba las prácticas discriminatorias ilegales, incluida el acoso.

este Código Ético es público en nuestra web <https://abenergia.es/conocenos>

Protocolo Antimobbing: Ligado al Código Ético existe un Protocolo Antimobbing, como muestra del compromiso por parte de Ab energía de evitar este tipo de actuaciones. Dicho Protocolo también está sustentado por el Comité Ético. Ab energía, en compromiso de su política de tolerancia cero hacia cualquier manifestación de violencia de acoso, abuso verbal, abuso de autoridad en el trabajo, discriminación ilegal o cualquier otra conducta que genere un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos personales de los empleados, espera que las relaciones entre las personas en el lugar de trabajo sean profesionales y libres de sesgos, prejuicios y acoso.

Comité Ético: Ab energía pone a disposición de todos los profesionales del Grupo un organismo de seguimiento denominado 'Comité Ético' cuyas funciones principales son resolver dudas sobre la interpretación y/o aplicación del código y revisar y actualizar el texto del código. El Comité está formado por: la representante de los trabajadores, la directora jurídica y la directora de RRHH.

Canal Ético: Ab energía ha establecido un canal de denuncia específico donde los profesionales podrán y deberán informar de cualquier comportamiento contrario al código, sin temor a represalias contra quien presente una queja. Ab energía garantiza la confidencialidad en lo que se refiere a la identidad de quien recurra a él. En toda investigación se garantizarán los derechos a la intimidad, a la defensa y a la presunción de inocencia de las personas investigadas.

3. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de toda la plantilla de forma pública? (RD 902/2020)

NO

4. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de inserción laboral de personas con discapacidad o un Plan de Medidas alternativas al cumplimiento de la LGD? (Ley General de la Discapacidad, antigua LISMI).

NO

5. Información adicional.

Actualmente no tenemos un Plan específico de inserción laboral de personas con discapacidad.

6. ¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad o de las políticas implantadas en esta materia dentro de su organización?

SI

7. En caso afirmativo, información adicional.

Comité Ético: Grupo AB 1903 tiene un Comité Ético formado por la Directora de RRHH, la Directora Jurídica y la representante de los trabajadores que vela por el cumplimiento del

Código Ético.

El Comité Ético se reúne cuando hay que revisar o actualizar dicho código.

Nunca se ha tenido que reunir por un caso de violación del mismo.

8. ¿Existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Chárter de la Diversidad, el Pacto Mundial, Distintivo Igualdad en la Empresa, trabajo Decente de la OIT, etc.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

Somos Signatory de Pacto Mundial y por lo tanto tenemos un compromiso público con sus 10 Principios.

Este año acabamos de presentar nuestro primer Informe de Progreso (COP) que es un documento público en la página de Pacto Mundial.
<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/138722-GRUPO-AB-1903-S-L-cop>

10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?

NO

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Compromiso de la organización y comunicación

- 3. El protocolo de actuación o las medidas específicas ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, es conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.
- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- 5. Se cuenta con una persona o equipo responsable de diseñar, implementar y realizar seguimiento de las políticas igualdad de oportunidades y no discriminación, que posee la formación adecuada y con una asignación presupuestaria.
- 6. La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus empleados y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 9. Existen acuerdos con otras entidades externas públicas y/o privadas que han servido para mejorar la gestión de la diversidad en la empresa.
- 10. La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras, con su cartera de proveedores y en sus propios productos y/o servicios.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

- 1. La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de

selección y captación.

- 2. En los procesos de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (género, edad, procedencia cultural, etc.)
- 3. Las entrevistas de selección responden a un guion estructurado que tiene como objetivo conocer las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante dejando a un lado cualquier tipo de discriminación
- 4. El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee las competencias óptimas para evaluar adecuadamente a personas candidatas diversas.
- 5. Se impulsa la incorporación de personas diversas en diferentes niveles de la organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales, se encuentran infrarrepresentadas.
- 6. La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

Formación y promoción profesional

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.
- 3. Se dispone de un mapa de la diversidad que permite visualizar la configuración de la plantilla según su categoría laboral y analizarla junto a otras variables como pueden ser el sexo, edad, origen, antigüedad en el puesto, antigüedad en la empresa, etc.
- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se definen de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos, no dando cabida a otros aspectos que impliquen discriminación.
- 7. Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades real en el desarrollo profesional.
- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- 10. La organización tiene establecidos unos criterios objetivos para el proceso de desvinculación laboral (despidos, ceses, bajas incentivadas) y los aplica, garantizado un trato igualitario.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- 3. Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la empresa.
- 4. Existe un protocolo de detección y actuación ante posibles discriminaciones y se ponen a disposición, con este objetivo, vías de comunicación fluidas para todo el personal.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social que realiza la organización?

Colaboramos activamente en ámbitos hacia los que sentimos especial sensibilidad. Invertimos en patrocinios e iniciativas de mecenazgo y acción social en áreas geográficas con especial presencia de la empresa.

FONDO SOCIAL AB ENERGÍA

En Ab energía tenemos claro que las personas son lo primero y en la situación derivada de

la pandemia del Covid-19 esta prioridad y nuestro propósito de suministrar vida cobra más importancia que nunca.

Por ello, en marzo de 2020 creamos un Fondo Social destinado a ayudar a colectivos y organizaciones que luchaban en primera línea para combatir el COVID-19, en el territorio donde ejercemos nuestra actividad. Este fondo se creó con los costes de actividades que temporalmente se suspendieron como consecuencia del teletrabajo impuesto por el estado de alarma: desplazamientos, limpieza, material de oficina, retribuciones a los empleados y accionistas etc. Incluso, este fondo se engrasó con aportaciones de la plantilla: como empresa EFR una de las medidas que tenemos es que todos los empleados reciben un regalo por su cumpleaños, en 2020 ese regalo no se recibió y todo el importe fue destinado al fondo social, asimismo todos los regalos a los accionistas. Además, hacemos una fiesta cada año el día de nuestro patrón, el 13 de junio al no poderse hacer todo el importe que íbamos a destinar a esa celebración fue destinado también a este fondo social.

En esos momentos tan difíciles en los que teníamos que actuar de manera rápida pero eficaz, nuestros comerciales de las distintas delegaciones nos ayudaron a seleccionar las iniciativas y/o colectivos que necesitaban más ayuda.

Las organizaciones a las que se dirigió el fondo fueron:

En Barbastro:

- Caritas Diocesanas: Ayuda de primera necesidad con el reparto de comida.
- Somontano Social: Apoyo para la creación de pantallas de protección personales de uso no hospitalario.
- Asociación de Empresarios: Aportación a la Bolsa de Resistencia contra el Coronavirus.
- Cesión de apartamento de propiedad del Grupo, gratuito para 2 enfermeras del Hospital de Babastro.

En Huesca:

- Vamos Huesca: plataforma para la canalización de las donaciones de particulares y empresas orientadas a la cobertura de las necesidades de los oscenses más vulnerables como consecuencia de la expansión del COVID-19.
- Asociación Autismo

En Binéfar:

- Cruz Roja: Cruz Roja Responde.

En Monzón:

- Cruz Roja: El Ayuntamiento creó una mesa de coordinación con Caritas, Cruz Roja, Protección Civil y Comarca Cinca Medio.

En Barcelona:

- Iniciativa "Yo me coronó". Se trata del primer ensayo clínico aprobado por la Agencia Española del Medicamento, con el objetivo de definir qué fármacos servirán para tratar de manera inmediata a los infectados y prevenir el contagio en sus contactos. A través de otro proyecto, también trabajan en una vacuna contra el virus.

CAMPAÑA MASCARILLAS ROSAS

Con el objetivo de sensibilizar y concienciar a las personas de la importancia de la prevención y las pertinentes revisiones, porque el diagnóstico a tiempo es fundamental para vencer el Cáncer de Mama; las mascarillas que proporcionamos a todo el personal durante el mes de octubre fueron mascarillas rosas. El 50% del coste de la compra de estas mascarillas se donó a la Asociación Española contra el Cáncer, para financiar proyectos de investigación oncológica.

Así mismo en Barbastro iluminamos la fachada de nuestra sede en rosa durante la semana del Cáncer de Mama.

CARRERA DE LA MUJER DE BARBASTRO

Un año más fuimos colaboradores de la Carrera de la Mujer de Barbastro, en la que se recaudan fondos para la Asociación Española Contra el Cáncer.

MARCHA ASPACE

Colaboradores de la Marcha Aspace de Huesca, que aunque debido a la pandemia no se pudo realizar como en años anteriores, fue una marcha alternativa que logró recaudar 73.355 € que han sido destinados al nuevo comedor, un espacio diáfano de 323 m² que servirá, por un lado, como comedor y office del centro de día para adultos y residencia y, por otro lado, será un espacio multiusos para desarrollar actividades en grupo, eventos con las familias, actividades colaborativas con otros colectivos, etc.

NOCHEBUENA SOLIDARIA

Colaboramos en la iniciativa de la Junta Coordinadora de Cofradías de Semana Santa de Barbastro que por tercer año consecutivo reparten menús solidarios a familias y personas que están en situación muy difícil. Se repartieron 52 menús solidarios elaborados en la cocina del restaurante del Gran Hotel Ciudad de Barbastro. Cáritas Barbastro fue la entidad encargada de distribuir los menús entre las personas necesitadas.

ROSAS DE SAN JORGE

El día de San Jorge siguiendo la tradición catalana de regalar una rosa; en la delegación de Barcelona regalamos una rosa solidaria de la Fundación Portolà a todas las empleadas y empleados. Además este año elegimos su modelo Zero plásticos?, la opción más sostenible y ecológica.

EXPOSICIÓN FOTOGRÁFICA CÁRITAS

Financiación de la exposición fotográfica del taller "Somos una manera de mirar" del Centro Ocupacional Nazaret de Cáritas: El C.O. Nazaret es un proyecto que da respuesta a las necesidades de las personas con discapacidad intelectual y/o enfermedad mental, intentando promover en todo lo posible su autonomía personal y mejorar la calidad de su vida.

SOMONTANO SOCIAL

Este es uno de nuestros proyectos sociales activos desde hace años. Somontano Social

nos imprime, ensobra y reparte las facturas de nuestros clientes de la zona de Barbastro, que todavía no se han pasado la factura electrónica. Es una manera de colaboración en la que ambas partes ganamos. Nosotros reducimos tiempo en nuestra actividad y Somontano Social da trabajo a personas con discapacidad. De esta manera estamos contribuyendo al desarrollo socioeconómico de Barbastro mejorando también nuestra competitividad.

¿Con qué organizaciones realiza las acciones de voluntariado y/o acción social?

- Cruz Roja
- Cáritas
- Somontano Social: Centro ocupacional de empleo que trabaja por la inclusión laboral y social de las personas con discapacidad
- Banco de Alimentos
- Aspace
- Asociación Española Contra el Cáncer
- Fundación DeClausura, (Iniciativa no lucrativa para ayudar a los Monasterios y Conventos de España. Trabaja para difundir la riqueza de la vida contemplativa y contribuir al sostenimiento de los Monasterios y Conventos)
- Fundación Portolà, (Entidad sin ánimo de lucro con una trayectoria de más de 30 años de historia apoyando la integración social y laboral de personas con discapacidad intelectual y/o trastorno mental).

¿Con qué periodicidad realiza las acciones de voluntariado y acción social?

En Ab energía tenemos establecido un día de Voluntariado Corporativo: Un día al año celebramos el día del voluntariado, acción que se realiza dentro de nuestro horario laboral. En 2017, 2018 y 2019 colaborábamos con el Banco de Alimentos de las comunidades donde estamos presentes, haciéndonos voluntarios en la campaña de "La Gran Recogida". En 2020 debido a la pandemia cesamos la actividad que esperamos retomar este 2021.

Cada 19 de octubre Día de la lucha contra el Cáncer de Mamá, iluminamos de rosa la fachada de nuestra sede en Barbastro, con el objetivo de concienciar a la sociedad. También la iluminamos en febrero la semana de la Carrera de la Mujer de Barbastro.

Cada vez que un empleado o empleada tiene un bebé la empresa le regala una ?canastilla de bienvenida?. (DeClausura). Este año la ?cigüeña nos ha visitado 6 veces? 10,6% de la plantilla

Rosas solidarias el día de San Jorge. (Fundación Portolà)

Las otras acciones las tenemos calendarizadas a lo largo del año según las organizaciones con las que colaboramos: Marcha Aspace, Carrera de la Mujer de Barbastro, Carrera de la mujer Monzón?

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

¿Qué acciones realiza la organización para la difusión de la cultura en Aragón?

ESPONSALES DE DOÑA PETRONILA

En agosto de 2020 dejamos en depósito en Museo Diocesano Barbastro-Monzón el cuadro

¿Los esponsales de Doña Petronila con Ramón Berenguer IV, conde de Barcelona, en Barbastro? de Claudi Lorenzale.

Esta obra de carácter histórico por la que también se interesaban otras instituciones, colecciones y museos; la adquirimos en 2004 porque entendíamos que debía estar en Barbastro, por lo que representa para esta ciudad: un acontecimiento importantísimo de la historia de Barbastro, de Aragón y de España.

Desde entonces estuvo en nuestra sede donde recibió visitas de colegios y particulares. Lo disfrutamos durante 16 años y ahora queremos que todos los ciudadanos de Barbastro y también la gente que visita la ciudad puedan verlo y conocer a través de él este hecho de nuestra historia y de la historia de Aragón.

En ab energía estamos convencidos que la cultura es una buena herramienta para generar actividad económica y empleo y ahora más que nunca queremos aportar nuestro granito de arena.

UNION DEPORTIVA BARBASTRO

En línea con los valores de nuestra compañía, de apoyar al mundo del deporte, al fútbol en especial y apoyar nuestro territorio, esta temporada emprendemos un nuevo reto deportivo y semi profesional liderando la nueva etapa de la Unión Deportiva Barbastro; integrándonos en su nueva estructura como miembros de la Junta Directiva. Así finaliza la etapa de Junta Gestora de las últimas temporadas. La nueva Junta Directiva está formada con la continuidad de algunos directivos de la Junta Gestora como su presidente y nuevas incorporaciones, entre ellas siete personas de ab energía; El gerente técnico de ab energía, Rafael Torres como presidente.

El objetivo es potenciar el fútbol profesional en Barbastro unificando los distintos equipos de la ciudad para que el fútbol de Barbastro camine en la misma dirección, constituyendo una Sociedad Anónima Deportiva. Queremos que los las más pequeños que empiezan en el fútbol base puedan continuar su carrera deportiva hasta el primer equipo sin tener que salir de nuestra ciudad.

En la Gala de los Premios Valores Deportivos organizada por la empresa Gráficas Barbastro-Monzón en colaboración con la Asociación Deportiva Barbastro Base, acabamos de recibir el premio Honorífico de Valores Deportivos por el apoyo y compromiso firme que tenemos con el deporte de la ciudad de Barbastro.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

- Museo Diocesano-Barbastro Monzón. Socio Colaborador desde su inauguración.
- Junta de Cofradías de Semana Santa. Colaborador de la ¿Exposición de los Pasos e Imágenes de la Semana Santa de Barbastro? (febrero-marzo 2020). Incluida en los actos del Año Jubilar Extraordinario 2019. La Semana Santa de Barbastro esta declarada Fiesta de Interés Turístico Nacional.
- Museo de Huesca. Cesión de una imagen de la obra ¿Los esponsales de Doña Petronila con Ramón Berenguer IV, conde de Barcelona, en Barbastro? para la recién rehabilitada Sala de Doña Petronila. Junio 2021.
- UD Barbastro. Junta Directiva. Julio 2021

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

MUSEO DIOCESANO

Desde la apertura en 2010 del Museo Diocesano Barbastro-Monzón somos socios colaboradores apoyando de esta manera a la conservación del Museo.

UD BARBASTRO

Nuestro compromiso con la UD Barbastro es por los próximos tres años

Otras acciones culturales se realizan cuando recibimos alguna petición de colaboración o patrocinio y tras ser estudiadas se decide o no la participación en el