




Informe de Progreso
Pacto Mundial 2010

WE SUPPORT

TAP Obra Civil y Edificación S.L.



CARTA DE COMPROMISO 2010.TAP OBRACIVIL Y EDIFICACIÓN,SL

 <p style="text-align: center;">INFORME DE PROGRESO PACTO MUNDIAL 2010</p> <p>Nombre entidad: TAP OBRA CIVIL Y EDIFICACIÓN, SL Tipo: PYME. Persona de Contacto: Benilde González Alvarez. Teléfono: 981 568170. e-mail: beniga@trabajosap.com Nº de empleados: 11 Sector: Construcción e Ingeniería. Países en los que está presente: España. Grosos de interés: empleados, clientes y proveedores.</p>
Carta del Director:
<p>De forma coherente con nuestro compromiso con el Pacto Mundial, presentamos el Informe de Progreso relativo a sus diez Principios, que recoge aquellas actuaciones que TAP OBRA CIVIL Y EDIFICACIÓN, SL, ha llevado a cabo durante el año 2010 para promover y difundir los mismos.</p> <p>Nuestra adhesión a la Red Española del Pacto Mundial se materializó en el 2008, manifestando así públicamente nuestro apoyo, tanto a los principios que promueve el Global Compact como a las acciones que difunde para lograr su consecución. La responsabilidad social se encuentra presente en nuestra estrategia empresarial, siendo parte central de la misma y constituye la base sobre la que se asientan las diferentes iniciativas externas e internas que promueve TAP.</p> <p>Por eso, queremos renovar nuestro compromiso con los diez Principios del Pacto Mundial y nos comprometemos a seguir actuando para su promoción y consecución. Este compromiso nos mantiene en un proceso de mejora continua en nuestras actuaciones que no queremos abandonar.</p> <p>Nos satisface haber participado en diferentes programas de carácter social, que promueven la formación y el desarrollo, como base de igualdad, pues, tenemos el firme convencimiento de que la formación, la información y la libertad de expresión, son derechos fundamentales que deben ser ejercidos desde la infancia, para favorecer una sociedad más libre e igualitaria, más culta y solidaria.</p> <p>Somos firmes defensores de la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y en la ocupación, por ello se han tomado una serie de medidas encaminadas a su eliminación. Tanto nuestra Política, como varios Procedimientos del Sistema Integrado de Gestión de la Calidad y el Medio Ambiente, lo contemplan. Por ejemplo, el número de mujeres y hombres, tanto en plantilla como en cargos directivos es parejo, lo mismo que lo son sus sueldos y las posibilidades de promoción. Tampoco se rechaza a un candidato mayor de 45 años o a un demandante de su primer empleo, si</p>



WE SUPPORT

CARTA DE COMPROMISO 2010.TAP OBRACIVIL Y EDIFICACIÓN,SL

cumple con las características demandadas en el Perfil del Puesto a cubrir.

El diálogo con los grupos de interés, es uno de los pilares de nuestra estrategia de responsabilidad social, y año a año luchamos por consolidar los canales de comunicación y la relación con éstos. Cabe destacar los cuestionarios de satisfacción, opinión y valoración de clientes y personal de TAP; la participación, formación e información de trabajadores, así como su participación activa en la mejora continua de nuestras actuaciones.

Otro de nuestros deseos es extender y difundir los compromisos de TAP entre todos los grupos de interés con los que mantenemos relaciones. En este sentido, hemos avanzado mediante el incremento del número de proveedores que ha sido homologado bajo criterios sociales y ambientales, así como el aumento de contratos que han incluido cláusulas sociales y ambientales, junto a la entrega a cada uno de ellos, de nuestra Política y Código de buena conducta.

La implicación y el compromiso de todo el equipo humano de TAP con la Política y cultura corporativa es fundamental para poder avanzar en esta dirección. Por eso, la información y la formación continua, el diálogo cercano y directo, así como la motivación, son muy importantes para nosotros.

Así, queremos afianzar nuestro compromiso con el desarrollo de TAP OBRA CIVIL Y EDIFICACIÓN,SL de una forma integrada en la sociedad, alienando nuestra misión con las necesidades del entorno en el que operamos. Nuestros objetivos, tanto a corto como a largo plazo, se dirigen hacia esa meta, conscientes de la contribución y del impacto de nuestra actividad. Los avances alcanzados hasta el momento, constituyen el principal motor que nos mantiene activos y nos permite continuar avanzando hacia la consecución de nuestros objetivos.

U Ibañes Rodríguez Marcos
Director General

TAP
OBRA CIVIL Y EDIFICACIÓN,SL



Información general

Perfil de la entidad: TAP Obra Civil y Edificación S.L.

- *Dirección:* Plaza Europa 15A,4ºE.Area Central
- *Dirección web:* www.trabajosap.com
- *Alto cargo:* Isaías Rodríguez Marcos, Director General
- *Fecha de adhesión:* 24/04/2008
- *Número de empleados:* 15
- *Sector:* Construcción e ingeniería
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Construcción de obra pública y privada
- *Ventas / Ingresos:*
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:*
- *Desglose de Grupos de Interés:* Empleados, Proveedores
- *Desglose de otros Grupos de Interés:*
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:*
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:* España
- *Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:* España
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?*
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* De forma escrita y por email
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:*
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2010
- *Fecha de la memoria anterior más reciente:* 2009
- *Ciclo de presentación del Informe de Progreso:* Anual

Estrategia y gobierno

- *Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:*
- *Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:*



☉ *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (No)

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

☉ *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):* (No)

Más información

☉ *Notas:*

☉ *Dirección web:*

☉ *Implantación otros Grupos de Interés:*

☉ *Día de publicación del Informe:* -No definido-

☉ *Responsable:* Benilde González Alvarez

☉ *Tipo de informe:* A

• Metodología



DIAGNÓSTICO

Se necesita conocer lo que existe para saber qué necesidades tiene la entidad. Los indicadores de diagnóstico nos permiten identificar qué políticas, acciones y seguimiento se hace por cada Principio.



POLÍTICAS

Vienen recogidas mediante indicadores cualitativos que definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.



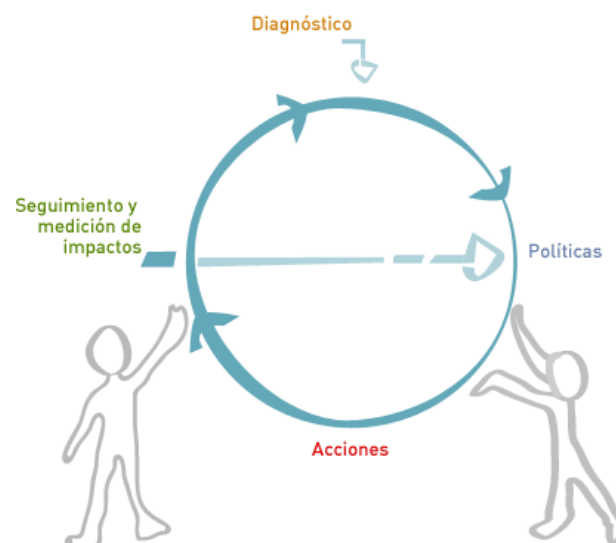
ACCIONES

Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Viene reflejado en los indicadores cualitativos planteados. Output: Necesario dar a conocer los resultados para poder recibir de nuevo ideas sobre posibles mejoras necesarias.





• Principio 1

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C1I1)

Ejemplo: La entidad ha realizado un diagnóstico en Derechos Humanos y ha identificado como riesgo una falta de información y formación sobre la prevención de riesgos laborales con sus empleados. El impacto de la entidad en este riesgo, sería el incremento del número de accidentes laborales.

Respuesta: SI

Implantación: En el 1º trimestre del año (con los empleados) y mensualmente (con proveedores), llevamos a cabo varias medidas (evaluación del desempeño laboral, valoración de formación recibida y necesaria, seguimiento de indicadores específicos, control de incidencias y no conformidades, diagnóstico de necesidades de formación, auditorías, etc), tendentes a valorar las necesidades del personal propio y personal de proveedores y a establecer las pertinentes medidas correctoras (menos accidentes laborales, cero incidencias medioambientales, cero incidencias en derechos Humanos, TAP OBRA CIVÍL Y EDIFICACIÓN,SL, tanto en la Política General de la Organización, como en la específica de RRHH, Compras y en la de Evaluación y Clasificación de Suministradores(proveedores/Subcontratistas) tiene establecidos los mecanismos necesarios para prevenir, controlar y subsanar los posibles riesgos indicados.

Objetivos: El objetivo establecido para el ejercicio era 0 incidencias (10 principios); TAP OBRA CIVÍL Y EDIFICACIÓN,SL, mediante los mecanismos y controles establecidos en la recepción de la documentación solicitada a las empresas subcontratistas, las auditorías internas y externas establecidas en la propia organización, controla y lleva a cabo las correcciones necesarias ante las posibles desviaciones, especialmente en los siguientes aspectos:

- .-Derecho de asociación (libertad de sindicación y derecho a la negociación colectiva).
- .- Derechos de la infancia y la juventud (supresión de la explotación infantil y trabajos forzados).
- .-Derecho a unas condiciones de empleo equitativas y satisfactorias (contrato y remuneración).



POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa? (P1C2I1)



Respuesta: SI

Implantación: La Alta Dirección ha definido y mantiene, en la organización, una Política de Gestión Ética y Responsabilidad Social, la cual:

- Esta a disposición de todas las personas que trabajan para la organización y en nombre de ella.
 - Esta a disposición pública.
 - Incluye el compromiso voluntario de integrar, en su estrategia y gestión, aquellos aspectos sociales, laborales, éticos y ambientales que superen las exigencias de la legislación.
 - Esta aprobada y firmada por el máximo responsable de la organización.
- Además, ha establecido un Código de Conducta, el cual:
- Ha sido distribuido a todas las personas que trabajan en la organización y en nombre de ella.
 - Ha sido puesto a disposición de sus grupos de interés.
 - Es específico de la organización y coherente con sus valores.
 - Define el canal para resolver dudas, sugerencias o denuncias.
 - Y establece las medidas sancionadoras en caso de incumplimiento

Objetivos: Todos nuestros grupos de interés conozcan y difundan los contenidos y valores de la Política .



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P1C311)

Respuesta: SI

Implantación: En este año, 2010, se ha continuado con un programa específico de formación, que engloba a todos los trabajadores (incluidos trabajadores subcontratas), tendente a ampliar y/o reforzar, según los casos, sus conocimientos en:

- Prevención de Riesgos Laborales.
- Derechos Humanos.
- Calidad y Medio Ambiente

Objetivos: Se anima y recompensa la participación activa del personal propio y de empresas subcontratadas en la mejora continua de nuestro desempeño y difusión del respeto de los Derechos Humanos y del Medio Ambiente.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos (P1C411)

Respuesta: SI

Implantación: TAP OBRA CIVIL Y EDIFICACIÓN,SL dispone de una serie de instrumentos de medida del cumplimiento de su política de Derechos Humanos y verificación de la implantación de la misma. Los responsables de cada uno de los sistemas implantados, con el respaldo y colaboración de la Dirección de la empresa, velan por el



cumplimiento de dichos procedimientos.

Objetivos: El objetivo fundamental es conseguir que tanto el 100% de empleados , subcontratistas, proveedores, clientes, etc , conozcan , respeten y difundan los Derechos Humanos.

Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad (P1C511)

Respuesta: 100 %

Implantación: La Alta Dirección ha definido y mantiene, en la organización, una Política de Gestión Ética y Responsabilidad Social, la cual:

- .- Esta a disposición de todas las personas que trabajan para la organización y en nombre de ella.
- .-Esta a disposición pública.
- .- Incluye el compromiso voluntario de integrar, en su estrategia y gestión, aquellos aspectos sociales, laborales, éticos y ambientales que superen las exigencias de la legislación.
- .- Esta aprobada y firmada por el máximo responsable de la organización.
- .-Existen rigurosos controles que garantizan y aseguran su difusión y su cumplimiento.

Objetivos: El objetivo para el próximo ejercicio es cero incidencias (es decir, todos los grupos de interés conocen, respetan y difunden el respeto a los Derechos Humanos y al Medio Ambiente).

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	<ul style="list-style-type: none"> Falta de compromiso de los empleados hacia la entidad Falta de comunicación Falta de formación Falta de seguridad en el puesto de trabajo Mal ambiente laboral 	
Proveedores	<ul style="list-style-type: none"> Calidad Corrupción y quejas Falta de colaboración 	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Política de RRHH	Difusión de la Política por todos los grupos de interés
	Política de RSE	Difusión de la Política por todos los grupos de interés
Proveedores	Políticas internas de gestión	Difusión de la Política por todos los grupos de interés
	Política de RSE	Difusión de dicha política a sus grupos de interés
	Políticas internas de gestión	Difusión de dicha política a sus grupos de interés

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Aumentar el número de acciones de mejora presentadas por estos grupos de interés
Proveedores	RSE	Incrementar la participación e implicación de este grupo de interés



Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Auditorías	100% de empleados conocen y respetan los Principios Humanos fundamentales.
	Buzón de sugerencias	100% de empleados conocen y respetan los Principios Humanos fundamentales.
	Dirección de RRHH	100% de empleados conocen y respetan los Principios Humanos fundamentales.
	Encuesta	100% de empleados conocen y respetan los Principios Humanos fundamentales.
	Procedimiento de gestión de incidencias	100% de empleados conocen y respetan los Principios Humanos fundamentales.
Proveedores	Auditorías	100% de empresas proveedoras y subcontratistas conocen y respetan los Principios
	Cláusulas en contrato	100% de empresas proveedoras y subcontratistas conocen y respetan los Principios
	Evaluación Departamento de compras	100% de empresas proveedoras y subcontratistas conocen y respetan los Principios
	Procedimiento de gestión de incidencias	100% de empresas proveedoras y subcontratistas conocen y respetan los Principios
	Sistema Clasificación proveedores	100% de empresas proveedoras y subcontratistas conocen y respetan los Principios



• Principio 2

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P2C111)

Respuesta: SI

Implantación: TAP OBRA CIVIL Y EDIFICACIÓN, SL dispone de un procedimiento General, dentro de su Sistema Integrado de Calidad y Medioambiente implantados, de Evaluación y Clasificación de Suministradores, que establece las pautas a seguir en este aspecto; en el año 2009, además de lo relativo a calidad, medio ambiente, prevención de riesgos laborales, se ha incluido Derechos Humanos y en el 2010, se ha incorporado un apartado de si estas empresas cuentan o no con sistemas certificados de gestión. Y tienen preferencia las empresas certificadas en algún sistema de Calidad, Medio Ambiente, Prevención de Riesgos, respeto a los Derechos Humanos, etc. cuando el resto de las características demandadas son similares (económico, ubicación, etc).

Objetivos: Aumentar el porcentaje de empresas proveedoras/ subcontratistas homologadas en Base de datos que esten certificadas en algún sistema de gestión (calida, medio ambiente, PRL, etc).



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de compras o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C211)

Respuesta: SI

Implantación: TAP OBRA CIVIL Y EDIFICACIÓN, SL dispone, dentro de los sistemas de gestión de procesos implantados, de un proceso estandarizado (PG/09: Control de Compras y Subcontrataciones), de selección, control y evaluación de proveedores. Como empresa suministradora de algún producto o subcontratista, le exigimos, al igual que lo hacemos con los integrantes de nuestra empresa, cumplimiento estricto de la legislación de carácter laboral, social y ambiental, así como de la normativa de aplicación y estándares de calidad.

Con carácter previo a la contratación, los proveedores potenciales de TAP OBRA CIVIL Y EDIFICACIÓN, SL deben acatar con su firma, unas cláusulas de carácter social anexas al contrato, lo que les concede carácter vinculante. De esta forma,



TAP OBRA CIVÍL Y EDIFICACIÓN,SL promueve entre sus proveedores el cumplimiento del Pacto Mundial de Naciones Unidas y demás aspectos de responsabilidad social implantados en la empresa. De esta forma, promueve la participación de todas las partes integrantes de la empresa, incluyendo también los proveedores, como fuente de conocimientos y generación de ideas que colaboran en la mejora continua de la misma.

Objetivos: Los controles trimestrales del indicador específico, nos permitirá corregir las posibles desviaciones junto a las acciones correctoras necesarias.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P2C311)

Respuesta: SI

Implantación: .-En el año 2009 se ha añadido una nueva cláusula al Contrato con proveedores y empresas subcontratistas, informándoles de los derechos Humanos y exigiendo su respeto. En el año 2010, se ha ampliado ésta, controlando y penalizando su no cumplimiento (creación de un indicador de control de incidencias en materia de Derechos Humanos).

.-En este mismo año se han incrementado los controles de la documentación solicitada a empresas subcontratistas, proveedores, etc, sobre las condiciones laborales de sus trabajadores, medidas de prevención, formación e información, protección del medio ambiente, etc

.-Durante este período evaluado, hemos continuado colaborado con diferentes Centros de Investigación sobre la realidad de las empresas españolas en la defensa de los Derechos Humanos y RSE.

.-Además, como hemos indicado anteriormente, la Organización dispone de un procedimiento de compras que incluye cláusulas generales obligatorias para cualquiera de nuestros proveedores y empresas subcontratistas. Así, cualquier empresa que quiera mantener una relación contractual con nosotros, deberá firmar, cumplir y respetar, como parte del contrato vinculante entre las partes, la normativa social y ambiental vigente así como los principios del Pacto Mundial que se incluyen como parte del mismo.

Objetivos: Con la inclusión de la cláusula en el contrato y los controles sobre el cumplimiento de los Derechos Humanos, esperamos conseguir el objetivo indicado.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C411)


Respuesta: 72 %


Implantación: Como hemos indicado anteriormente, la Organización dispone de un procedimiento de compras que incluye cláusulas generales obligatorias para cualquiera de nuestros proveedores y empresas subcontratistas. Así, cualquier empresa que quiera mantener una relación contractual con nosotros, deberá firmar, cumplir y respetar, como parte del contrato vinculante entre las partes, la normativa social y ambiental vigente así como los principios del Pacto Mundial


que se incluyen como parte del mismo. Se confirma si tiene o no algún Sistema certificado, etc.


Objetivos: El 80% del total de empresas subcontratistas y proveedoras, estarán certificadas.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	Contratar proveedores de servicio que incumplan los Derechos Humanos Realizar compras cuya cadena de suministro incumpla los Derechos Humanos	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Manual de calidad	0 incidencia con proveedores en materia de Derechos Humanos y Medio Ambiente.
	Procedimiento de compras	0 incidencia con proveedores en materia de Derechos Humanos y Medio Ambiente.
	Sistemas de clasificación de proveedores	0 incidencia con proveedores en materia de Derechos Humanos y Medio Ambiente.
	Sistemas de Gestión de Proveedores (Política de Compras, Políticas de Calidad)	0 incidencia con proveedores en materia de Derechos Humanos y Medio Ambiente.

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	promover entre nuestros colaboradores externos los principios del Pacto Mundial

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Proveedores		



• Principio 3

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos (P3C111)

Respuesta: SI

Implantación: Somos una empresa muy pequeña, de once trabajadores (cinco tienen la propiedad) y seis son contratados; por esto, no tenemos representante de los trabajadores ni Comité de Empresa. Se ha planteado a los trabajadores que elijan a un representante y han dicho que no es necesario pues, al ser un grupo tan pequeño la relación/comunicación es muy directa en ambos sentidos.

Aún así, los trabajadores de TAP OBRA CIVIL Y EDIFICACIÓN, SL rigen sus contratos por los convenios que les son de aplicación (además de la legislación específica del país, el convenio colectivo del sector de aplicación o los convenios territoriales o pactos propios de la empresa, en el caso de existir), que varían en función de las actividades que realizan. TAP OBRA CIVIL Y EDIFICACIÓN, SL apoya y fomenta el derecho a la libre asociación de sus trabajadores.

Objetivos: Nuestro principal objetivo es la formación de nuestros trabajadores y el conocimiento de sus derechos y deberes, pues pensamos que ambos le dan libertad de elección.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C211)

Respuesta: SI

Implantación: TAP OBRA CIVIL Y EDIFICACIÓN, SL cuenta con una Política en materia de RR-HH, Prevención de Riesgos Laborales, Vigilancia de la Salud, formación, etc, en cuya elaboración han participado los trabajadores. -Todo el personal se encuentra amparado por los Convenios Colectivos del sector, vigentes.

Objetivos: En el primer trimestre del año se llevan a cabo las entrevistas para el diagnóstico de necesidades de formación, valoración de la formación anual y de cada acción formativa ya recibida, las evaluaciones del rendimiento y desenvolvimiento de cada trabajador, se ven sus verdaderas necesidades y se planifica el Plan anual de formación; se entrega la información necesaria, según los casos, sobre sus derechos y obligaciones.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P3C311)

Respuesta: SI

Implantación: TAP OBRA CIVIL Y EDIFICACIÓN, SL cuenta con una política en materia de RSE, RR-HH, Prevención de Riesgos Laborales, Vigilancia de la Salud, formación, etc, en cuya elaboración han participado los trabajadores .

.-Todo el personal se encuentra amparado por los Convenios Colectivos del sector, vigentes.

Objetivos: .-En el primer trimestre de este año 2010 (como cada año), se llevan a cabo las entrevistas con los trabajadores para el diagnóstico de sus necesidades formativas. Esta información, junto con la aportada por los informes de evaluación del desempeño laboral, las opiniones del propio trabajador y la aportada por su superior inmediato, nos permite elaborar el Plan anual de formación.

.-Los trabajadores, también han sido consultados a la hora de decidir las medidas preventivas a llevar a cabo, la elección de los equipos de protección individual, etc; han participado en la evaluación de riesgos , planificación de medidas de emergencia, y en la Planificación de la Política Preventiva.

.-Aplicación de convenio colectivo.

.-Los trabajadores, además han aportado acciones de mejora que nos permiten mejorar en todos los campos (calidad, medio ambiente, Prevención de Riesgos Laborales, Derechos Humanos, etc). .-El trabajador valora y opina sobre la formación anual y de cada acción formativa individual.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalas (P3C411)

Respuesta: SI

Implantación: Tanto la Política como los sistemas de gestión implantados cuentan con instrumentos que lo garantizan.

Objetivos: .-En el primer trimestre de este año 2010 (como cada año), se llevan a cabo las entrevistas con los trabajadores para el diagnóstico de sus necesidades formativas. Esta información, junto con la aportada por los informes de evaluación del desempeño laboral, las opiniones del propio trabajador y la aportada por su superior inmediato, nos permite elaborar el Plan anual de formación.

.-Los trabajadores, también han sido consultados a la hora de decidir las medidas preventivas a llevar a cabo, la elección de los equipos de protección individual, etc; han participado en la evaluación de riesgos , planificación de medidas de emergencia, y en la Planificación de la Política Preventiva.

.-Aplicación de convenio colectivo.

.-Los trabajadores, además han aportado acciones de mejora que nos permiten mejorar en todos los campos (calidad, medio

ambiente, Prevención de Riesgos Laborales, Derechos Humanos, etc). -El trabajador valora y opina sobre la formación anual y de cada acción formativa individual.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Falta de apoyo al empleado para ejercer su derecho a la negociación colectiva Falta de comunicación e información con el empleado sobre sus derechos	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código de conducta	Todos los trabajadores han recibido formación y conocen sus derechos
	Convenio colectivo	Todos los trabajadores han recibido formación y conocen sus derechos
	Política de RRHH	Todos los trabajadores han recibido formación y conocen sus derechos
	Política de RSE	Todos los trabajadores han recibido formación y conocen sus derechos

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Todos los trabajadores estarán informados y formados.

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados		



• Principio 4

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. (P4C111)

Respuesta: SI

Implantación: Sí, en los contratos de trabajo firmados por ambas partes (empresa/trabajador), aparecen tanto las condiciones salariales como el horario.

Además, dentro de nuestro sistema de gestión, tenemos establecidas una serie de medidas proclives a la conciliación, no discriminación, condiciones laborales, etc.

Objetivos: Esta empresa, ofrece a sus empleados facilidades para conciliar la vida profesional y familiar; ejemplo: un horario flexible de trabajo, posibilidad de llevar y recoger a hijos, etc, de hecho:

-el 33 % del personal, realiza el trabajo desde su domicilio, con un horario totalmente flexible.

-el 33 %, tiene un horario flexible de entrada, lo que les permite llevar a sus hijos al colegio, y realizar alguna actividad especial.

- el 34 %, tiene un horario normal, de 8 horas.

Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C211)

Respuesta: SI

Implantación: Sí, de hecho:

-el 33 % del personal, realiza el trabajo desde su domicilio, con un horario totalmente flexible.

-el 33 %, tiene un horario flexible de entrada, lo que les permite llevar a sus hijos al colegio, y realizar alguna actividad especial.

- el 34 %, tiene un horario normal, de 8 horas.

Objetivos: A través de los mecanismos de negociación contemplados en nuestra Política de RSE-RR-HH.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme, en la que se determinen las horas de

trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? (P4C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: TAP OBRA CIVIL Y EDIFICACIÓN,SL ,cuenta con una Política donde los contratos de trabajo firmados por ámbas partes (empresa/trabajador), aparecen tanto las condiciones salariales como el horario. Además, dentro de nuestro sistema de gestión, tenemos establecidas una serie de medidas proclives a la conciliación, no discriminación , condiciones laborales, etc.

Objetivos: Los mecanismos contemplados en nuestra política y sistemas de gestión implantados, garantizan los derechos de los trabajadores y vigilan su cumplimiento y posibles desviaciones.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P4C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: .-A partir del año 2009,todos los contratos de trabajo firmados con nuestros trabajadores describen, en sus cláusulas, las condiciones de prestación de servicio (horario, prestación económica, libertad de las partes, penalizaciones para ámbas partes, etc).

.-Participación activa en las directrices marcadas por la Federación Gallega de contratistas y en la Cámara de Contratistas también gallega.

.-Desde el jercicio anterior, estamos aplicando un registro que tienen que firmar los trabajadores de las empresas subcontratistas, donde declaran:

- § Trabajar libremente.
- § Cobrar nómina salarial con puntualidad y mínimo convenio.
- § Conocer y respetar medidas preventivas establecidas.
- § Horario.
- § Protección del medio ambiente.
- § Conocer y respetar los Derechos Humanos .
- § Etc

Objetivos: Contamos con un indicador específico ,para cada uno de los derechos humanos, que nos va indicando la marcha del mismo asi como sus posibles desviaciones, para poder tomar así, las acciones preventivas y correctoras más adecuadas.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el

número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos. (P4C511)

Respuesta: SI

Implantación: § Con el personal propio, lo establece la política y los propios contratos.

§ Día a día se registran las horas y circunstancias especiales de cada trabajador, y en caso de alguna incidencia, se investiga la causa y se buscan las soluciones que mejor satisfagan a ambas partes.


§ En los contratos firmados con empresas subcontratistas y proveedoras hay una serie de anexos, con un listado de documentación que éstos deben enviar a TAP OBRA CIVIL Y EDIFICACIÓN,SL. Se revisa atentamente, para comprobar que ésta cumple la normativa establecida (en calidad, Medio Ambiente, Prevención de Riesgos Laborales y Vigilancia de la Salud, formación e información, Derechos Humanos, etc) y se archiva por un período ,previa o legalmente establecido.

§ Anualmente, auditorías internas y externas.


§ Control de incidencias laborales.

Objetivos: Se establecen los objetivos anuales y se va controlando las posibles desviaciones y aplicando las medidas preventivas y/o correctoras pertinentes.


• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Mujeres embarazadas en plantilla	
	Personal con cargas familiares (personas mayores, niños, etc.)	
	Personal con enfermedades que necesiten atención regular médica	
	Personas que quieran desarrollar su carrera profesional (formación)	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código ético/conducta	0 incidencias en derechos laborales
	Contrato de trabajo	0 incidencias en derechos laborales
	Convenio colectivo	0 incidencias en derechos laborales
	Política de conciliación	0 incidencias en derechos laborales
	Política de RRHH	0 incidencias en derechos laborales
	Política de RSE	0 incidencias en derechos laborales

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	0 incidencias en derechos laborales



 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.(P5C111)

Respuesta: SI

Implantación: Al trabajar mucho con empresas subcontratistas, cabe la posibilidad de que entre su personal, haya algún menor, o el salario pagado a sus trabajadores sea tan bajo que propicie el que éstos obliguen a sus hijos a trabajar.

Por ello, la empresa reformula periódicamente su mapa de riesgos, con el propósito de incorporar los riesgos de vulneración de los Derechos Humanos durante el desarrollo de su actividad y en todas aquellas áreas en las que opera.

Objetivos: Cero incidencias /año en el cumplimiento de los Derechos Humanos. Se controlará su evolución anual (cumplimiento y posibles desviaciones) a través de los indicadores y mecanismos establecidos en los sistemas de gestión implantados.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara donde se define la prohibición del trabajo infantil que comunica abiertamente? (P5C211)

Respuesta: SI

Implantación: Sí; nuestra Política establece claramente la prohibición de contratar a menores y se hace extensiva a empresas subcontratistas y proveedores.

Objetivos: El objetivo es cero incidencias/año en este principio; para controlar su evolución y posibles desviaciones contamos con un indicador anual y con otros mecanismos de control establecidos en los Sistemas implantados en la Organización.

ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P5C311)

Respuesta: SI

Implantación: En este año 2010, hemos continuado con nuestro afán de :

- .-Garantizar, por contrato, un salario mínimo legalmente establecido, y digno, a todos los trabajadores propios, porque por derecho les corresponde y para que no tengan que recurrir a la explotación de sus hijos menores..
- .-Hemos aumentado el Control sobre las empresas subcontratistas y proveedoras para garantizar que sus trabajadores, tienen un contrato firmado, perciben sus nóminas y sus sueldos cumplen la legalidad vigente, vigilancia de la salud, formación e información recibidas, Prevención de Riesgos Laborales, etc. Que no hay ningún menor contratado, etc
- .-Colaboración económica trimestral, con Cruz Roja Española para el desarrollo de diferentes programas sociales.

Objetivos: Nuestro objetivo es tener 0 incidencias/año en este principio, y para controlar que sea así, contamos con un indicador anual y otros mecanismos de control establecidos en nuestros sistemas implantados.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Falta de verificación de los proveedores en el cumplimiento de este principio	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código de conducta	0 incidencias /año en el cumplimiento de este Principio.
	Convenio colectivo	0 incidencias /año en el cumplimiento de este Principio.
	Normativa vigente	0 incidencias /año en el cumplimiento de este Principio.
	Política de RRHH	0 incidencias /año en el cumplimiento de este Principio.
	Política de RSE	0 incidencias /año en el cumplimiento de este Principio.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social	0 incidencias/año en este Principio.
	RSE	0 incidencias/año en este Principio.



Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 6

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P6C111)

Respuesta: SI

Implantación: Estos riesgos también se pueden dar en las empresas subcontratistas /proveedoras con las que trabajamos.

Objetivos: El objetivo vuelve a ser 0 incidencias /año en este Principio; para su control, contamos con un indicador específico.



POLÍTICAS:

¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? (P6C211)

Respuesta: SI

Implantación: .-Sí, tanto nuestra Política como varios Procedimientos Generales del Sistema Integrado de Gestión de la Calidad y el Medio Ambiente, lo contemplan .

.-Para cubrir un puesto de trabajo , se parte de un perfil determinado, en función de la formación , la experiencia requerida para su desempeño eficaz y las características mismas del Puesto de Trabajo .El candidato sólo tiene que responder a ése perfil (independientemente de la edad, sexo, étnia, si tiene o no alguna minusvalía, etc).

.- El sueldo se establece en función de puesto de trabajo y características del mismo, no en función de quien lo ocupa.

.-La formación y la información son únicas por puesto de trabajo y por trabajador que lo ocupa (independiente-mente de si es hombre/mujer, etc).

Objetivos: Para controlar el cumplimiento del objetivo previsto contamos con un indicador específico y varios mecanismos de control establecidos dentro de los sistemas de gestión implantados.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P6C311)

Respuesta: SI

Implantación: TAP OBRA CIVIL Y EDIFICACIÓN,SL, ha realizado un diagnóstico , en el primer trimestre del año, en el que se han detectado los principales riesgos de la organización, método de control y evaluación y acciones a plantear para eliminar los posibles riesgos.

Así mismo, aboga por una política de contratación, formación y capacitación del personal, independiente de su religión, sexo, origen, posible discapacidad, raza o color, rechazando de manera explícita cualquier discriminación por esas u otras razones.

Objetivos: El objetivo perseguido es cero incidencias en este Principio. Se ha creado un indicador específico y se sigue su evolución anual. Se ha conseguido el objetivo anual 2010

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma. (P6C411)

Respuesta: SI

Implantación:

.-Selección, Información, formación ,retribucción y promoción igualitaria.

.- Mismo puesto de trabajo, igual salario y oportunidades; de hecho, el 46 % del personal de TAP es mujer y éstas, ocupan el 50 % de los cargos directivos.

.-Además, como podemos comprobar en la siguiente tabla, también contratamos a demandantes de su primer empleo y a mayores de 45 años.

2010 2009 Año

2 1 > de 45 años.

1 2 Demandantes de 1º empleo.

Objetivos: .-Tenemos un indicador anual que, con intervalos mensuales, controla las incidencias e incumplimientos y/o desviaciones de los Derechos Humanos, Prevención de Riesgos, Medio Ambiente y Calidad, (específico para cada temática) que, en caso de ocurrencia , se llevan a cabo, de forma inmediata las oportunas medidas preventivas y/o correctivas, según los casos.

.-Auditorías internas y externas de los procesos de selección, promoción , evaluación y del resto de procedimientos y procesos



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:



Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C5I1)

Directivos frente a empleados: 36 %

Directivos mujeres: 50 %

Directivos hombres: 50 %

Mujeres: 46 %

Hombres: 54 %

Mayores de 45 años: 55 %

Menores de 30 años: 18 %

Empleados no nacionales: 0 %

Empleados con contrato fijo: 73 %

Empleados con contrato temporal: 27 %

Implantación: Se ha conseguido el objetivo para este ejercicio; es decir cero incidencias en este principio.

También se ha fomentado la idea de no discriminación masculina; es decir, en el afán de potenciar la igualdad entre sexos, no se vaya a primar a las mujeres en contra de los hombres. No, el objetivo es total igualdad entre ambos.

Objetivos: Se ha ido controlando el indicador mensualmente.

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C6I1)

Respuesta: SI

Implantación: A nivel interno, así como en los Registros Oficiales pertinentes, se puede acceder a esta información, así como en el informe para el gobierno corporativo que se realiza anualmente.

Objetivos: Se hace un seguimiento anual a través del indicador específico y si hay alguna desviación, se lleva a cabo las acciones correctivas y preventivas pertinentes.

Se han alcanzado los objetivos anuales previstos.

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C7I1)

Respuesta: 0

Implantación: No se ha dado ningún caso, ni en este período evaluado ni en anteriores.

Objetivos: El objetivo anual es cero incidencias en este principio, que se controlará con su correspondiente indicador. se ha cumplido el objetivo de este ejercicio.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Ausencia de evaluación del desempeño	
	Desinformación de las características de los puestos de trabajo	
	Discriminación de género	
	Discriminación por edad	
	Discriminación por raza	
	Falta de formación Incumplimiento de la Ley LISMI	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código de conducta	0 incidencias/año en este Principio
	Convenio colectivo	0 incidencias/año en este Principio
	Política de RRHH	0 incidencias/año en este Principio
	Política de RSE	0 incidencias/año en este Principio

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Diagnostico de igualdad	Cero incidencias/año en este principio
	Formación	Cero incidencias/año en este principio
	LISMI: Proyecto de cumplimiento de la ley LISMI	Cero incidencias/año en este principio
	Plan de carreras	Cero incidencias/año en este principio
	Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	Cero incidencias/año en este principio

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Informe anual	cero incidencias/año en este Principio
	Informe gobierno corporativo	cero incidencias/año en este Principio
	Registros oficiales	cero incidencias/año en este Principio





• Principio 7

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



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P7C111)

Respuesta: SI

Implantación: TAP OBRA CIVIL Y EDIFICACIÓN,SL, dispone de un sistema de gestión ambiental certificado conforme a la norma ISO 14.001, en consonancia con los requerimientos normativos; cuenta, con un sistema implantado de indicadores y acciones de mejora encaminadas a buscar el desarrollo sostenible. La minimización en la generación de residuos, así como la gestión adecuada y valorización y reutilización de los mismos, son actividades implantadas en la organización en todas las actividades que desarrolla y en la totalidad de los centros de trabajo; cuenta con planes de gestión de residuos en todas sus obras y en los centros de trabajo..

Durante el año 2010, se ha continuado con:

.-Formación e información anual a todos los trabajadores recién incorporados y de refuerzo a los demás, en materia medioambiental.

.-Se ha elaborado y distribuido a todos los trabajadores, un "Manual de buenas prácticas medioambientales".

.-Auditorías anuales, tanto internas como externas.

.- En los contratos de proveedores y empresas subcontratistas se han incluido cláusulas medio-ambientales y se ha entregado la "Política Medioambiental en Obra", así como el "Manual de Buenas Prácticas.....", citado anteriormente, a la central y a sus trabajadores

Objetivos: Se han llevado a cabo las medidas preventivas mencionadas y se ha ido controlando el indicador anual de este principio.

Se ha conseguido el objetivo previsto.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:


Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales. (P7C211)


Respuesta: 50


Implantación: Todo el personal perteneciente a TAP OBRA CIVIL Y EDIFICACIÓN,SL ha recibido la formación ambiental contemplada dentro del Plan anual de Formación , integrado dentro del sistema de gestión ambiental conforme a la ISO 14.001. Cuando se detectan nuevas necesidades y, siempre en la búsqueda de la mejora continua, se planifica e incrementa la formación en función de las necesidades específicas que se observan.


Objetivos: Con la información y formación impartida a los trabajadores se intenta prevenir la ocurrencia de incidencias/ accidentes medioambientales. Mensualmente, se controla el indicar .

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

 Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
No especificado	Formación en el respeto del medio ambiente	cero incidencias en este Principio.	
	Sensibilización en materia medio ambiental	cero incidencias en este Principio.	

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
No especificado			



• Principio 8

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad. (P8C111)

Respuesta: SI

Implantación: TAP OBRA CIVIL Y EDIFICACIÓN,SL dispone de una Política orientada a la calidad en sus procesos, incluido el producto final, y a que la realización de las actividades se realice de una manera sostenible, orientada al medio ambiente y de forma económicamente responsable. La organización tiene implantada una política ambiental en sus procesos, conforme al sistema de gestión ambiental certificado conforme a la ISO 14.001.

Se llevan a cabo las medidas preventivas (información y formación medioambiental, etc) y correctivas, en caso de haber algún incidente/accidente.

Mensualmente, se controla el indicador específico y se van tomando las medidas pertinentes.

Objetivos: El objetivo es 0 incidencias medioambientales año .

Otros objetivos más específicos, son disminuir un 5% el consumo de recursos del ejercicio anterior, en igualdad de condiciones, en Oficinas y Obras.

Se ha conseguido el objetivo anual.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, la consideración de la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? (P8C211)

Respuesta: SI

Implantación: .-Tenemos implantado y certificado , un Sistema Integrado de Calidad y Medio ambiente (UNE EN ISO 9001:2008 y UNE EN ISO 14001:2004). Y la organización, como entidad comprometida con el desarrollo sostenible, asegura en sus procesos el cumplimiento de la legalidad ambiental vigente.

.-En cuanto a la Política de Calidad, Medioambiente y Seguridad/Salud, también contempla, entre muchos otros aspectos, el reciclaje y la reducción del consumo de materias primas.

.-Entre otras variables, a la hora de seleccionar a un proveedor, tienen prioridad los mas cercanos a las obras, para minimizar el consumo de combustible y los que estan certificados en algún sistema de gestión (ambiental/PRL/Calidad, etc).

Objetivos: Nuestro principal objetivo es cero incidencias medioambientales/año, tanto en oficinas como en obras. Para conseguirlo, se han llevado a cabo una serie de medidas tendentes a su consecución y un indicador específico que ira controlando su evolución para poder tomar las medidas oportunas en caso de alguna pequeña desviación.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P8C3I1)

Respuesta: SI

Implantación:

TAP OBRA CIVIL Y EDIFICACIÓN, SL dispone de un sistema de gestión ambiental que concreta la política ambiental inherente a la organización, centra la gestión de los procesos enfocados a la realización de los mismos de una manera sostenible, contribuyendo al desarrollo económico sostenible, la preservación del medio ambiente y la igualdad social. Durante el año 2010 se ha continuado con la:

- .-Formación e información, individual y colectiva, a todos y cada uno de los trabajadores en materia medioambiental, calidad, medioambiente y prevención de Riesgos Laborales, entre otros temas más específicos por puesto de trabajo.*
- .-Establecimiento de indicadores y objetivos medioambientales y, control mensual, trimestral y anual, de los mismos, así como de sus posibles incidencias y desviaciones.*
- .-Prevención y reducción en origen, reutilización y reciclaje y por último, gestión de residuos en obras y oficina (por tipo y características), por gestores homologados..*
- .-Utilización de papel reciclado y cambio a bombillas de bajo consumo.*
- .-Programa de revisión y mantenimiento de instalaciones y maquinaria*
- .-Indicador anual y objetivos para el consumo de recursos: energía, agua y papel, producción de residuos, etc.*
- .-Aprovechamiento al máximo de la iluminación natural y control de que cada zona tenga una iluminación acorde a sus necesidades.*
- .-En la medida de nuestras posibilidades, hemos controlado la eficiencia energética en el uso de maquinaria y equipos de obra (optimización en los des-plazamientos de la maquinaria, ajuste de cargas a la capacidad del vehículo y utilización de rutas que permitan una conducción más eficiente, encendido de maquinaria y vehículos sólo el tiempo necesario, etc).*
- .-Aunque se ha designado a una persona por obra y a un como responsables de todos los temas medioambientales, se ha implicado a todos y cada uno de los trabajadores a la hora de llevarlos a cabo ; así como, se les anima a presentar acciones de mejora .*

Objetivos: Se has establecido los objetivos anuales.0 incidencias medioambientales y reducción de consumo de materias primas así como de producción de residuos. Se ha confeccionado indicadores específicos para su control y seguimiento.

Los objetivos del año 2010 se han cumplido.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique los datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año.

Electricidad: 5200,5

Agua: 270

Papel: 2283

Implantación:

Año 2008

Electricidad 5654 Kw/año

Agua 450 m³

Papel 2688 Kgrs

Año 2009

Electricidad 5229 Kw/año

Agua 300 m³

Papel 2520 Kgrs

Año 2010

Electricidad 5200,5 Kw/año

Agua 270 m³ Papel 2283 Kgrs

Objetivos: Los objetivos programados eran 0 incidencias medioambientales y disminución de consumo de materias primas. Se han llevado a cabo los controles y medidas pertinentes a lo largo del año y se han conseguido los objetivos.

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C511)

Respuesta: SI

Implantación: TAP OBRA CIVIL Y EDIFICACIÓN, SL dispone de un sistema de gestión ambiental certificado conforme a ISO 14.001, de manera que dispone de indicadores integrados en la medición del sistema y de acciones de mejora encaminadas a la minimización de los impactos generados por las actividades que desarrolla (ejecución de obra civil y Edificación).

Esta política y control se aplica a empresas subcontratistas y proveedoras.

Es fundamental para la organización que en las obras que ejecutan prime el cumplimiento de la legislación ambiental vigente, minimizando los posibles impactos inherentes a la actividad.

Objetivos: El control y seguimiento del cumplimiento de los objetivos previstos para el ejercicio evaluado se lleva a cabo a través de indicadores y controles establecidos, tanto en obra como en oficina tanto internos a la Organización como a las empresas subcontratistas y proveedoras.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	<p>Falta de comprensión de los aspectos medioambientales del entorno donde opera</p> <p>Falta de conocimiento del uso de nuevas tecnologías respetuosas con el medioambiente</p> <p>Falta de conocimientos sobre la contaminación que genera la actividad de su empresa</p>	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	Política de calidad, medioambiente y seguridad	0 incidencias medioambientales en Oficinas y obras.
	Sistemas de Gestión de Calidad	0 incidencias medioambientales en Oficinas y obras.
	Sistemas de Gestión Medio Ambiental (SGMA)	0 incidencias medioambientales en Oficinas y obras.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	0 incidencias medioambientales i disminución de consumo de recursos naturales

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	Mecanismos de evaluación del cumplimiento de los objetivos medioambientales	0 incidencias medioambientale/año y disminución de consumo de recursos naturales
	Responsable Medioambiente	0 incidencias medioambientale/año y disminución de consumo de recursos naturales



• Principio 9

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



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P9C111)

Respuesta: SI

Implantación: .-La maquinaria utilizada en obra debe de reunir todas las características exigidas en la normativa local, estatal y comunitaria. (Anexo de contrato de maquinaria de obra).

.- en el año 2010 se han renovado varios equipos en las Oficinas de Obra, y aún siendo más caros, en un principio, pensamos que el beneficio a medio plazo será evidente (menor consumo y piezas reutilizables).

.-Se han revisado los criterios de la política de contratación (proveedores y contratistas), garantizando mínimos medioambientales

Objetivos: Para conseguir controlar el avance en la consecución del objetivo anual prefijado, contamos con un indicador y una serie de mecanismos de control, establecidos en los sistemas de gestión implantados.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. (P9C211)

Respuesta: 0


Implantación: .-La entidad no ha hecho ninguna inversión en el desarrollo de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. Como se ha indicado anteriormente, si se han comprado una serie de aparatos eléctricos, para oficinas de obra, respetuosos con el medioambiente.


.-En cuanto a la divulgación, al igual que en el ejercicio anterior, además de indicarlo en la Política Medioambiental se llevan a cabo controles a la maquinaria de obra y a las herramientas utilizadas en TAP.


Objetivos: El objetivo es cero incidencias medioambientales; en este caso además, nos proponemos que toda la


maquinaria y equipos con los que contamos pasen rigurosamente los controles pertinentes y si hay que comprar y/o alquilar alguno, que sea lo más respetuoso posible con el medio ambiente.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

 Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	0 incidencias medioambientales/año y disminución de consumo de materias primas.

 Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
No especificado			



• Principio 10

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



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto (P10C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: Se ha realizado un análisis de los principales riesgos, para todos los grupos de interés, planteándonos las medidas adecuadas de cara a evitarlos totalmente. El enfoque empresarial está orientado a lograr la definición de un sistema de negocio ético que permita rabajarlos y/o anularlos, de una manera coherente y eficaz. TAP OBRA CIVÍL Y EDIFICACIÓN, SL identifica sus propios riesgos y los controla mediante procesos internos basados en un estricto código de conducta aplicable a todos los grupos de interés, que permiten que las actividades se lleven a cabo de una manera eficaz y transparente.

Objetivos: El objetivo perseguido es 0 incidencias en este Principio, controlado su cumplimiento a través de una serie de mecanismos establecidos en los sistemas de gestión implantados y un indicador específico.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales? (P10C2I1)

Respuesta: SI

Implantación: .-En la política general de la entidad, aparecen diferentes apartados que tratan y rechaza la corrupción, y todos los Principios, junto con calidad, medio ambiente, Prevención de Riesgos Laborales, etc. Además, existen procedimientos generales y específicos, dentro de los sistemas de gestión implantados en la organización que establecen los mecanismos de control para todos estos aspectos.

Objetivos: Se establecen los objetivos, los indicadores y los mecanismos de control de los mismos, así como las acciones a tomar ante posibles desviaciones. El objetivo es 0 incidencias/año.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P10C311)

Respuesta: SI

Implantación: La entidad cuenta con dos procedimientos Generales concretos, dentro de los sistemas de gestión implantados (Control de Compras y Subcontrataciones // Evaluación y Clasificación de Suministradores); en el año 2009, se ha llevado a cabo una modificación de su contenido, adecuándolo a los Principios.

§ Para adjudicar un determinado contrato (unidad de obra, compra de un determinado producto, etc) se parte siempre de la comparación objetiva de tres candidatos, como mínimo y se contratará a aquel que reúna, en mejor medida, las características demandadas (certificación de sistemas, precio, ubicación, etc).

§ En la elección del candidato, siempre participan un mínimo de dos personas.

§ A las empresas subcontratistas y proveedoras, además de la selección en la adjudicación, se les evalúa una vez finalizada la relación contractual y en caso de superar el umbral crítico establecido de incidencias, se les califica como Rechazado y se retiran sus datos de la Base de Datos de Suministradores Homologados y no se vuelve a contratar con él.

§ En el 2010, se ha llevado a cabo un exhaustivo control de su cumplimiento.

Se ha entregado la Política General, tanto a empleados como a proveedores y clientes, así como información sobre los riesgos que afectan a la entidad en materia de corrupción, entre otras.

Los contratos incluyen una cláusula de penalización en caso de incumplimiento de los Principios.

Objetivos: Una vez establecido el objetivo anual (0 incidencias en este Principio y todos los grupos de interés cuentan con la información/formación pertinente), se crea un indicador que controla su cumplimiento, evolución y posibles desviaciones.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conocen los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad (P10C411)

Clientes: 95

Empleados: 100

Proveedores: 95

Implantación: Se ha entregado la política y códigos de conducta al 100% de los empleados y al 95% de los clientes y proveedoras, así como al 100% de las empresas subcontratistas.

Objetivos: El objetivo para el próximo ejercicio es que el 100% de los grupos de interés conozcan nuestra política y códigos de conducta.

¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti corrupción? (P10C511)



Respuesta: SI


Implantación: Anualmente, se llevan a cabo auditorías internas y externas que controlan la eficacia de los Sistemas de Gestión, tanto en su implantación como en su cumplimiento, velan la corrección de los mecanismos de control establecidos para las posibles desviaciones que se hayan producido en el mismo.

En los Comités de Gestión se analizan, planifican y controlan las acciones a tomar, resultados y posibles desviaciones, así como objetivos previstos.

En caso necesario, se llevan a cabo visitas in situ para verificar el cumplimiento de lo establecido previamente.


Objetivos: Una vez establecido el objetivo anual (0 incidencias/año y 100% de grupos de interés formados/informados de los 10 Principios), se establecen los indicadores específicos y los mecanismos de control pertinentes para controlar su cumplimiento y posibles desviaciones.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	Aceptación de regalos Competencia desleal Soborno Tráfico de influencias	
Proveedores	Competencia desleal Control de proveedores Cumplimiento de la normativa Soborno Tráfico de influencias	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Normas éticas y valores corporativos	0 incidencias/año
	Política de RSE	0 incidencias/año
	Políticas internas de gestión	0 incidencias/año
Proveedores	Política Anti-Corrupción	0 incidencias/año en este Principio
	Política de calidad	0 incidencias/año en este Principio
	Política de compras	0 incidencias/año en este Principio
	Política de RSE	0 incidencias/año en este Principio

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Comunicación interna y externa	0 incidencias/año en este Principio. El 100% de los Grupos de interés conocen los
	Difusión de la política	0 incidencias/año en este Principio. El 100% de los Grupos de interés conocen los
	Formación sobre los riesgos que afectan a la entidad en materia de corrupción	0 incidencias/año en este Principio. El 100% de los Grupos de interés conocen los
	Incentivos para el cumplimiento de la política	0 incidencias/año en este Principio. El 100% de los Grupos de interés conocen los
Proveedores	Difusión de la política	0 incidencias/año en este Principio y que el 100% de los grupos de interés conoz
	Formación sobre los riesgos que afectan a la entidad en materia de corrupción	0 incidencias/año en este Principio y que el 100% de los grupos de interés conoz

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Auditorías	0 incidencias/año y 100% emplados informados/formados.
	Comités de gestión	0 incidencias/año y 100% emplados informados/formados.
	Visitas de verificación	0 incidencias/año y 100% emplados informados/formados.
Proveedores	Auditorías	0 incidencias /año y 100% proveedores informados.
	Comités de gestión	0 incidencias /año y 100% proveedores informados.
	Visitas de verificación	0 incidencias /año y 100% proveedores informados.



• Tabla de contenido

Esta tabla de contenido presenta la conexión de indicadores del Informe de Progreso de la Red Española de Naciones Unidas con los indicadores GRI. Para alcanzar el nivel C de reporting de la iniciativa GRI, se requiere que la entidad cumplimente los puntos mencionados a continuación:

- Indicadores de información general de la entidad (Perfil de la entidad, estrategia y gobierno y objetivos y temáticas de Naciones Unidas: 1.1; 2.1 - 2.10; 3.1 - 3.8, 3.10 - 3.12; 4.1 - 4.4, 4.14 - 4.15)
- Un mínimo de 10 indicadores de desempeño, y como mínimo uno de cada dimensión: Económica (EC), Social (LA, PR, HR, SO) y Ambiental (EN).

Para encontrar más información sobre los requisitos exactos de reporting de GRI, se recomienda consultar los informes G3 y G3.1 de GRI.

Pacto Mundial		GRI
Indicador	Renovación del Compromiso	Indicador
1	Carta de Renovación del Compromiso de la entidad	1.1
	Perfil de la entidad	
2	Dirección	2.4
3	Nombre de la entidad	2.1
4	Persona de contacto	3.4
5	Número de empleados	2.8
6	Sector	2.2
7	Actividad, principales marcas, productos y/o servicios	2.2
8	Ventas e ingresos	2.8
9	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	EC4
10	Identificación de los Grupos de Interés	4.14
11	Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés	4.15
12	Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos	2.5, 2.7
13		2.6
14		2.9
15	Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen	3.6, 3.7
16	¿Cómo se ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el informe de progreso?	3.5
17		3.8
18		3.10
19		3.11
20	¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso?	
21	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10
22	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

23	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
24	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
Estrategia y gobierno		
25	Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	2.3,4.1, 4.2
26	Indique como la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
27	Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores	
28		4.3
29		4.4
Objetivos y temáticas de Naciones Unidas		
30	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)	
PRINCIPIO 1		
P1C111	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P1C211	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito, los valores y normas de su empresa?	
P1C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P1C411	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
P1C511	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
PRINCIPIO 2		
P2C111	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P2C211	¿Dispone la entidad de una política por escrito de compras o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS?	
P2C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P2C411	Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

PRINCIPIO 3		
P3C1I1	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos	HR5
P3C2I1	¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P3C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P3C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalas	LA12
PRINCIPIO 4		
P4C1I1	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR7
P4C2I1	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
P4C3I1	¿Dispone la entidad una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme, en la que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales?	EC3, LA3, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P4C4I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P4C5I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos.	LA3
PRINCIPIO 5		
P5C1I1	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.	HR6
P5C2I1	¿Dispone la entidad de una política clara donde se define la prohibición del trabajo infantil que comunica abiertamente?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P5C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
PRINCIPIO 6		
P6C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P6C2I1	¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o	4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2010

	personas en riesgo de exclusión?	
P6C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P6C4I1	¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique de qué forma.	
P6C6I1	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
P6C7I1	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
PRINCIPIO 7		
P7C1I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	Dimensión ambiental/Formación y Sensibilización
P7C2I1	Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales.	
PRINCIPIO 8		
P8C1I1	Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.	
P8C2I1	¿Dispone la entidad de una política integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, la consideración de la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales?	
P8C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P8C5I1	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
PRINCIPIO 9		
P9C1I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P9C2I1	Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	
PRINCIPIO 10		
P10C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto	
P10C2I1	¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?	Dimensión social/Sociedad/Política
P10C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio,	Dimensión social/Sociedad/Formación y



	durante el ejercicio.	Sensibilización
P10C511	¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti corrupción?	SO4, Dimensión social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento
	ÍNDICE	
Tabla	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12