COMUNICACIÓN DE PROGRESO

Año: 2010

Lic. Caballero Cecilia
Gerente de RRHH
Taranto San Juan S.A.

Contacto: Lic. Cecilia Caballero
Email: ccaballero@taranto.com **Teléfono:** (0264)- 4293900 **Fax:** (0264)-4250126

taranto

San Juan, 31 de Diciembre de 2010

Sr. George Kell

Director Ejecutivo Pacto Mundial

S...../.....D

En calidad de miembro del Pacto Global de las Naciones Unidas, tengo el agrado de dirigirme a usted con el fin de ratificar el apoyo y adhesión a los principios prescriptos en el Pacto Global. Con la total convicción de que la Responsabilidad Social Empresaria es la dirección correcta para generar sustentabilidad de las empresas a largo plazo.

Cordialmente.

Norberto C. Taranto
Presidente
Taranto San Juan S.A.

PREMIO NACIONAL A LA CALIDAD 2000 | PREMIO IBEROAMERICANO A LA CALIDAD 2003 | PREMIO NACIONAL A LA CALIDAD 2005

EMPRESA GANADORA DEL PREMIO NACIONAL A LA CALIDAD AÑO 2000
EMPRESA GANADORA DEL PREMIO IBEROAMERICANO A LA CALIDAD AÑO 2003
EMPRESA GANADORA DEL PREMIO NACIONAL A LA CALIDAD AÑO 2005
EMPRESA CERTIFICADA TS 16949 v2002 - ISO 9001 v2000 - ISO 14001

Taranto San Juan S.A. es una empresa que desde hace 30 años se dedica a la fabricación y comercialización de autopartes, logrando ser una empresa líder en Latinoamérica.
La misma desarrolla sus actividades industriales y comerciales en las siguientes locaciones:

- Unidad Distribuidora (UD) ubicada en la localidad de Avellaneda en la provincia de Buenos Aires, en ésta se realiza la comercialización y distribución de los productos Taranto.
- Planta San Juan 1 (UTI) ubicada en la ciudad de San Juan, en la misma se fabrican retenes y piezas de goma.
- Planta San Juan 2 (UTII) localizada en el CIT (Centro Industrial Taranto) en el departamento 9 de Julio de la provincia de San Juan, allí se fabrican juntas sin armaduras metálicas, juegos de motor y juegos de descarbonización.
- Planta San Juan 3 (UTIII) también situada en el CIT, en ésta unidad se producen exclusivamente juntas con armadura metálica, siendo ésta la principal planta en Latinoamérica dedicada a la fabricación de este tipo de productos.
- Planta San Juan 4 (UTIV) ubicada en la ciudad de San Juan, se fabrican cascos para retenes, ojalillos para juntas, juntas de salida de escape y múltiples de admisión y escape.

En cuanto a lo referido a la filosofía de Taranto San Juan S.A. esta se basa en que la calidad la construyen las personas. Un producto o servicio es el resultado de las acciones, directas o indirectas, de todos y cada uno de los individuos que forman la empresa, es por esto que la empresa promueve que cada uno debe aplicar el principio de hacer las cosas bien desde la primera vez y siempre para lograr la satisfacción del cliente.
Por otra parte la preocupación de Taranto hacia los principios de la Responsabilidad Social Empresarial la ha llevado a ser la primera empresa en San Juan en certificar la norma internacional de Gestión Ambiental ISO 14001 además de contar con las normas ISO 9001 y TS 16949 de Sistemas de Gestión de la Calidad.
Por otra parte, la adhesión de Taranto al Pacto Global de la ONU la ha hecho trabajar activamente para lograr certificar la norma de Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional OHSAS 18001, esta norma está dirigida a apoyar a las empresas a desarrollar un enfoque de la gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional del personal (SySO) que pueda ser afectado por las actividades de la organización, y de ésta manera mejorar los estándares de SySO de su personal. La misma requiere que las organizaciones implementen sus actividades de manera de anticipar y prevenir circunstancias que puedan resultar en lesiones o enfermedades ocupacionales. Taranto logro alcanzar dicho objetivo en marzo de 2008, siendo también la primera empresa en San Juan en lograrlo, lo que demuestra el espíritu innovador y el compromiso real con la Responsabilidad Social Empresarial.
Además la empresa ha demostrado que la calidad no es un resultado aleatorio, sino la consecuencia de una filosofía de gestión, es así que en la actualidad Taranto San Juan S.A. se ha convertido en la primera empresa Argentina ganadora del "Premio Nacional a la Calidad" en dos oportunidades, año 2000 y 2005.
Otro de los reconocimientos por su trabajo duro y constante lo obtuvo en el año 2003 al ser la primera empresa Argentina en obtener el "Premio Iberoamericano de la Calidad", lo que permite reflejar la mejora de sus procesos permanentemente, ya que la empresa entiende que la excelencia, sólo se logra a través de la suma de pequeñas actitudes cotidianas, que deben ser percibidas tanto por las personas que trabajan dentro de la

organización, como por quienes desde afuera se relacionan con ella.
Otro claro ejemplo de la cultura orientada a la excelencia está dado en el hecho de que en el año 2011 la empresa se postulará a la diagnosis del premio Deming a la Calidad.
Además Taranto San Juan trabaja activamente en la difusión de la cultura de la Calidad en la sociedad con el fin de aportar al objetivo de lograr una sociedad más justa y desarrollada.
Las personas que componen nuestra empresa son el principal recurso para el logro de los objetivos. Por eso en la compañía se fomenta el desarrollo personal y profesional de cada empleado, proporcionando adecuadas condiciones laborales.
A través del Sistema Integral de Mejora (SIM) se valoriza y se fomenta activamente el aporte de opiniones y sugerencias para impulsar la participación y generar un clima de trabajo grato y motivante.
En este sentido un 71 % del personal de la empresa participa del SIM trabajando en equipos de mejora de procesos, condiciones de seguridad y salud ocupacional, medio ambiente o temas generales.
Se mantiene una adecuada comunicación y relaciones a todo nivel, propiciando un sistema de supervisión justo y competente.
Asimismo existe una permanente preocupación por actualizar al personal en nuevas tecnologías de gestión y operación, que permitan mantener la flexibilidad y dinamismo para enfrentar momentos de cambio. En nuestra gente existe una constante predisposición y adaptabilidad al cambio.
La empresa también promueve el desarrollo personal y profesional, continuando con el programa Jóvenes Profesionales que da oportunidad a alumnos del último año de distintas carreras de la universidad.
Taranto San Juan continúa activamente trabajando con Escuelas de Educación Especial.

PRINCIPIO Nº 1	LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR Y RESPETAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS RECONOCIDOS A NIVEL INTERNACIONAL.
Acciones	**Compromisos asumidos**
	Con respecto al personal, nuestra empresa apoya los artículos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos tendientes a salvaguardar los derechos fundamentales inherentes a la persona como son: derecho a la vida, derecho a acceder a un sistema de salud, derecho a la familia, derecho a la educación, derecho a la seguridad, derecho a un medio ambiente sano, entre otros, que se encuentran reflejados en nuestras políticas, procedimientos de trabajo, instructivos, documentos, etc.
	Procesos o Sistemas aplicados
	La empresa ha desarrollado un **plan de motivación** para todo su personal, el mismo apunta a mantener y estimular al personal con el fin de que éste obtenga una satisfacción y reconocimiento por la ejecución diaria de su trabajo. El plan de motivación incluye programas de: • Regalos al personal ante casamientos • Regalos al personal ante el nacimiento de hijos

- Recreación deportiva
- Camping
- Becas para hijos del personal
- Tutorías
- Entrega de set escolar a hijos del personal
- Becas por estudio al personal
- Reconocimiento al personal
- Aportes creativos (pago por mejoras provenientes de sugerencias del personal)
- Programa de días adicionales de vacaciones por cantidad de días sin accidentes.

Además se pueden mencionar otros programas tales como:

- Programa de Jóvenes Profesionales
- Programa nacional de jóvenes por más y mejor trabajo
- Programa de capacitación interna para el personal
- Programa de capacitación externa para el personal
- Festejo día del Niño
- Simulacro de incendio
- Simulacro ante terremotos
- Programa de reciclado de materiales
- Programa de tratamiento de residuos peligrosos
- Programa de vacunación de el personal
- Promoción de la cultura de la calidad en la comunidades
- Pasantías y prácticas profesionales de estudiantes de educación secundaria y universitaria

Actividades realizadas en el último año

A continuación se hará una breve descripción del desarrollo de los programas que integran el Plan de Motivación.

Programa de regalos al personal ante los casamientos*:* La empresa otorga un beneficio adicional en dinero a los colaboradores que contraen matrimonio con el objeto de hacerse presente en este momento tan especial.

Programa de regalos al personal ante nacimiento de hijos*:* Taranto San Juan S.A esta presente en un momento tan especial como el nacimiento de hijos de los integrantes de la empresa, para ello hace entrega de un presente para el recién nacido, y además brinda la posibilidad de compartir éste acontecimiento con toda la organización, publicando una foto del recién nacido en el boletín "Juntando Partes" que la empresa emite en forma trimestral.

Programa recreación deportiva: La empresa organiza campeonatos de fútbol y ping pong con el propósito de fomentar el desarrollo de las relaciones informales entre los miembros de la empresa.

Camping: La empresa contrata el servicio de un camping con el objetivo de brindar en forma gratuita un espacio de recreación para el personal y su familia.

Programa de becas a hijos del personal: este programa tiene como objetivo estimular desde la empresa la cultura y educación a los hijos del personal, a través del mismo la empresa otorga a los tres mejores promedios de cada planta una beca que consiste en una ayuda económica para gastos escolares.

Programa de Tutorías: El programa apunta a promover la capacitación del personal ingresante e incentivar a los tutores al reconocer su idoneidad y experiencia en su puesto de trabajo.

Set escolar para hijos del personal: Con el objeto de incrementar la identificación y compromiso del personal a la empresa y aumentar la imagen de esta como promotora de la cultura y educación, a comienzo de cada año se realiza la entrega de set con útiles escolares para todos aquellos empleados que tienen hijos de entre 4 y 12 años.

Programa de becas al personal: El objetivo de este programa es incentivar al personal a completar sus estudios a través de la entrega de material didáctico.

Reconocimiento al personal: A través de éste plan se busca reforzar la identificación del personal con la empresa, aumentar la autoestima del empleado mediante el reconocimiento de sus logros y promover la importancia de la antigüedad.

- **Premio Esmero:** El mismo trata de una asignación monetaria mensual fija que reconoce el esmero.
- **Premio Presentismo:** Es una retribución monetaria mensual a aquella persona que tiene asistencia perfecta.
- **Premio al empleado del mes:** cada jefe de departamento elige mensualmente a un empleado destacado del sector, haciéndose el mismo, acreedor de una cena para dos personas sin cargo.
- **Premio por asistencia:** todos los años se reconoce al personal que cumple 1, 3 y 5 años sin faltar, entregándoles un regalo.

Plan de aportes creativos del personal: El propósito del mismo es promover la participación del personal en las mejoras de la organización a través de la libertad de creación, mediante el llenado de formularios que son analizados por un comité evaluador, este los clasifica en:

- Mejora cuantificable (aportes que tienen impacto económico cuantificable, donde se les otorga el equivalente a dos meses de ganancia neta producida por el aporte.)
- Mejora no cuantificable (son aquellas sugerencias sobre las cuales no se puede medir el aporte económico pero que constituye una mejora real donde se entrega según una categoría establecida una cantidad de horas de operario calificado

El comité evaluador se reúne una vez por semana para examinar los distintos aportes, dicho comité, ésta integrado por personal de los departamentos de Calidad, Ambiente, Seguridad e Higiene, Mantenimiento, Ingeniería, Recursos Humanos y Producción y se encarga de evaluar las distintas propuestas planteadas por el personal de todas las plantas.

	Programa por cantidad de días sin accidentes El objeto del mismo es aumentar el interés del personal en cumplir con las normas de calidad de trabajo, seguridad personal y prevención de accidentes. Se concede al personal, por cada sesenta y cinco días laborales consecutivos sin accidentes un día extra de vacaciones. En caso de totalizar los doscientos sesenta días dentro del año calendario sin accidentes, la empresa otorga al personal en total cinco días adicionales de vacaciones en el año. **Programa de Jóvenes Profesionales**: Se incorporó este programa con la finalidad de contratar a estudiantes avanzados de diferentes carreras para desempeñar distintas tareas que les permitiesen establecer un contacto directo con el funcionamiento de una fábrica y aplicar los conocimientos académicos adquiridos hasta el momento en la universidad. De ésta manera los jóvenes estudiantes pueden, a través de la experiencia adquirida en la empresa, incorporar los criterios prácticos necesarios para desempeñarse en el ámbito laboral. **Programa Jóvenes por más y mejor trabajo:** este programa consiste en integrar a jóvenes desempleados de entre 18 y 25 años de edad en empresas locales para que sean entrenados en un puesto efectivo y concreto. **Capacitación Interna para el personal**: El objetivo del plan es lograr un desarrollo integral de el personal, promoviendo el dictado cursos o charlas de capacitación referidas a distintas temáticas. **Capacitación Externa para el personal**: El plan tiene la finalidad de estimular el desarrollo de las habilidades y capacidades de los miembros de la empresa con el objeto de mejorar la eficiencia en la ejecución de sus funciones, es por esto que la empresa financia la asistencia de sus empleados a charlas o cursos dictados fuera de la empresa. **Festejo día del Niño**: Todos los años se lleva a cabo el festejo del día del niño para los hijos y familiares directos del personal. Este programa apunta a aumentar la colaboración de la familia como sostén en el rendimiento profesional del trabajador. **Evento día de la Familia:** Este programa tiene como objetivo homenajear a las familias de todos nuestros empleados, invitándolos a compartir un día laboral, realizando diferentes actividades, y conociendo por dentro a la empresa. **Simulacro de incendio**: Es un programa de capacitación sobre el uso de extinguidores haciendo un simulacro de incendio en el cual se enseña al empleado a resolver una situación de peligro extrema. **Simulacro ante terremotos**: : Esta actividad tiene como objetivo establecer las consignas y la Metodología que permitan minimizar los daños al personal, las instalaciones y el medio ambiente para el caso que se produzca un terremoto. **Emergencia ante incendio o derrame en depósito solvente**: El objeto de este es establecer un procedimiento de capacitación en caso de un derrame o incendio de depósitos solventes en cualquiera de las plantas. **Programa de reciclado de materiales:** este programa consiste en reciclar los recortes o desperdicios de materiales que genera la empresa en su producción diaria, tales como cartón, papel, acero y cobre. **Programa de tratamiento de residuos peligrosos:** se cuenta con un servicio terciarizado de tratamiento de residuos peligrosos, como aceites y papeles contaminados. Este servicio cuenta con

	hornos especiales destinados a la eliminación de dichos residuos en forma controlada, generando una significativa reducción de los gases emitidos al medio ambiente. Por cada entrega de residuos la empresa recibe un certificado de disposición final. **Programa de vacunación del personal:** este programa busca mejorar la calidad de vida de los empleados mediante la vacunación para prevenir enfermedades. **Promoción de la cultura de la calidad en la comunidad**: A fin de promover la cultura basada en la Calidad y Excelencia, Taranto San Juan S.A participa en órganos profesionales, siendo miembro activo de la Unión Industrial Argentina, la Unión Industrial de San Juan, la Asociación de Fábricas Argentinas de Componentes (AFAC), la Federación Argentina Industrial del Caucho (FAIC), entre otras. También tiene una participación activa en sociedades intermedias y ONG tales como FUNDECE, IPACE y FUNDAPRE. **Pasantías y prácticas profesionales de estudiantes de educación secundaria y universitaria:** la empresa posibilita que los estudiantes de colegio secundario y de educación superior puedan realizar pasantías y prácticas profesionales a fin de completar sus estudios. Además se brinda información a estudiantes que lo requieran para la elaboración de trabajos prácticos.
	RESULTADOS OBTENIDOS
	Regalos al personal ante casamientos: La empresa ha otorgado este beneficio adicional en dinero a 10 parejas que han contraído matrimonio durante el 2010. **Regalos al personal ante el nacimiento de hijos:** se entregaron 37 presentes para los recién nacidos y se compartió este acontecimiento con toda la organización, publicando las fotos de los recién nacidos en el boletín "Juntando Partes". **Recreación deportiva:** durante este año se organizo, en el camping que la empresa contrata, un campeonato de futbol y otro de ping pong, logrando una importante adhesión por parte de los empleados. Al finalizar los campeonatos se repartieron diversos trofeos y se culmino con un gran almuerzo para todos los participantes. **Becas para hijos del personal:** en total se han otorgado 11 becas consistentes en una ayuda económica de $200 para gastos escolares. **Entrega de set escolar a hijos del personal:** durante este año se han entregado 245 set escolares a los hijos del personal por un monto superior a los $7460. **Becas al personal:** 45 son los empleados del grupo que reciben beca por estudio. Además durante el 2010 un miembro de la organización terminó la Licenciatura en Seguridad e Higiene Ocupacional, totalmente financiada por la empresa. **Aportes creativos:** El comité evaluador se ha reunido una vez por semana para examinar los distintos aportes, aprobando 319 aportes creativos durante el 2010. **Programa por cantidad de días sin accidentes:** este año se logró un día adicional de vacaciones en las plantas de Buenos Aires. **Programa de Jóvenes Profesionales :** en la actualidad Taranto cuenta con alrededor de 20 jóvenes profesionales que trabajan en las distintas unidades del grupo. Por lo general son estudiantes

avanzados o profesionales junior de ingeniería industrial, química y electrónica y licenciados en administración, que desarrollan proyectos de diversa índole, enfocados principalmente a la optimización de los procesos y reducción de costos.

Programa Jóvenes por más y mejor trabajo: durante el 2010 la empresa (siguiendo su adhesión al proyecto implementado por el gobierno de San Juan en 2008 y 2009), incorporo a 6 jóvenes, dos de los cuáles en este momento desarrollan tareas diversas en el departamento de Ingeniería de Procesos y dos personas han sido incorporadas en forma definitiva a los procesos productivos de las plantas.

Programa de capacitación interna para el personal: Durante el año se llevaron a cabo capacitaciones a todo el personal entre las que podemos mencionar la inducción que realiza la empresa al personal ingresante, curso de tutoría: "enseñar a enseñar", Documentos del puesto, lectura de recibos de sueldo, etc.

Programa de capacitación externa para el personal: El personal ha asistido durante el 2010 a capacitaciones externas de EXCEL, primeros auxilios, Formación de tutores, Herramientas de management efectivo, simulacro de incendio, TPM, Hidráulica.

Práctica Profesional: durante este año se han realizado 4 practicas profesionales, 3 pasantías y diversas visitas de estudiantes de la Universidad Nacional de San Juan y la Universidad Católica de Cuyo.

Festejo día del Niño: en el mes de agosto se llevó a cabo el festejo del día del niño, en las instalaciones de una quinta contratada por Taranto San Juan. En dicha oportunidad se realizaron diversas actividades de índole recreativo, contando con la participación de aproximadamente 500 personas entre empleados y familiares.

Simulacro de incendio: Se han realizado simulacros de incendios una vez al año en cada planta, AL 100% del personal.

Emergencia ante incendio o derrame en depósito solvente: Se realizó una vez durante éste año y se capacitó a las personas involucradas en el manejo de los solventes de cada una de las plantas.

Programa de reciclado de materiales: Durante este año se han recuperado en promedio $ 1.800 mensuales por el reciclado de cartón y acero.

Programa de tratamiento de residuos peligrosos: fiel a su compromiso con el medio ambiente, en el 2010 la empresa ha enviado a tratar, en promedio, 515 litros de aceite en desuso y 1230 kilos de papeles contaminados por mes.

Programa de vacunación del personal: se ha llevado a cabo la vacunación contra el tétanos de todos los empleados.

Inversión monetaria en programas:

Programas	Monto Invertido en $ (pesos)
Set escolar para el personal	9.026
Camping	7.955

Campeonatos	4.000
Programa de tutoría	22000
Programa de becas a los hijos del personal	3.800
Programa de becas	7.200
Indumentaria	260.000
Programa de regalos al personal ante nacimiento de hijos	4850
Programa de regalos al personal ante los casamientos	2400
Capacitación Interna para el personal (valorizando horas hombre)	2.580.000
Capacitación Externa para el personal	256.200
Aportes creativos	39820
Productos de regalo	5.724
Premio al empleado del mes	3.060
Fiesta día del niño	45.469
Total invertido	**3.251.504**

PRINCIPIO Nº 3	LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y SINDICAL Y EL RECONOCIMIENTO EFECTIVO DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.
Acciones	**Compromisos asumidos**
	La empresa apoya a la Declaración Universal de los Derechos Humanos en el Art.: 20…**"Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas"…**
	Procesos o Sistemas aplicados
	Una de las prioridades de Taranto San Juan S.A es lograr alcanzar y mantener en el tiempo una buena relación con el sindicato que agrupa a los trabajadores del sector, es por eso que fomenta la libre expresión de los mismos, teniendo una política de Puertas Abiertas. La empresa avala las reuniones sindicales, la libertad de asociación sindical y las negociaciones colectivas. En este marco se reúne anualmente con representantes del gremio de la UOM (Unión Obrera Metalúrgica) para consensuar políticas en pos del bienestar de sus trabajadores.
	Actividades realizadas en el último año
	Durante este año se han realizado diferentes reuniones con los representantes del gremio de la UOM, tratando temas de diversa índole.

Resultados	**Resultados obtenidos**
	Se ha formalizado una reunión semanal del área de RR HH con los representantes sindicales a fin de que plantear temas de interés de ambas partes y velar por el bienestar de los empleados. Además se han instrumentado visitas periódicas desde las distintas áreas a las plantas, a fin de estrechar el vínculo y facilitar la resolución de temas diversos.

PRINCIPIO Nº 6	LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN.
Acciones	**Compromisos asumidos**
	La empresa apoya la Declaración Universal de los Derechos Humanos Art.: 7 "... Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra la discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación..."
	Procesos o Sistemas aplicados
	Convenios con Escuelas o Instituciones de Educación Especial: El convenio consiste en contratar a Escuelas o Instituciones de Educación Especial para que las mismas realicen como actividad terapéutica y capacitadora la limpieza de piezas producidas por la empresa. **Participación activa de las mujeres:** la empresa adhiere a la inclusión de la mujer en las distintas actividades que desarrolla la organización, reconociendo su capacidad y compromiso con la misma.
	Actividades realizadas en el último año
	Convenios con Escuelas o Instituciones de Educación Especial: Durante el año 2010 se mantuvo convenios con dos instituciones, confirmando de esta forma su compromiso con las personas que tienen capacidades especiales. Las escuelas son: • Escuela Jose A. Terry • Escuela Despertar Campestre El objetivo es que sus alumnos se encarguen del rebabado de las piezas de goma ayudando de ésta forma a que personas con capacidades diferentes puedan insertarse en el medio laboral. Dentro de este programa se implemento un sistema de guía y capacitación de los jóvenes especiales, realizando visitas semanales a las instituciones para lograr este objetivo y se han elaborado manuales de capacitación para facilitar las tareas de los jóvenes. Así mismo dentro del programa se entrego a las instituciones, herramientas de trabajo tales como alicates, cuters y demás elementos para darle acabado a las piezas. También para fomentar la motivación y compromiso, se entregan buzos y remeras de la empresa a los jóvenes que participan de este programa. **Participación activa de las mujeres:** la empresa durante el 2010 ha incrementado el número de mujeres en la Organización, incorporándolas en los procesos productivos. De este modo, avanza con el plan que se comenzó a implementar en el año 2008.
R	**Resultados obtenidos**

	Bajo el programa **Convenios con Escuelas o Instituciones de Educación Especial** actualmente trabajan activamente alrededor 40 jóvenes, siendo el programa con mayor cantidad de jóvenes especiales incluidos de la provincia. Por el trabajo realizado, los jóvenes reciben un pago equivalente al que recibe un operario, destinando en total, durante el 2010, un monto de $ 150000 aproximadamente, en este concepto. **Participación activa de las mujeres:** la empresa durante el 2010 ha incrementado su plantel femenino dentro de la organización en un 17 % con respecto al año 2009.

PRINCIPIO Nº 7,8 y 9	-LAS EMPRESAS DEBERÁN APOYAR UN ENFOQUE PREVENTIVO FRENTE A LOS RETOS MEDIO AMBIENTALES. -LAS EMPRESAS DEBEN COMPROMETERSE EN INICIATIVAS QUE PROMUEVAN UNA MAYOR RESPONSABILIDAD AMBIENTAL. -LAS EMPRESAS DEBEN ALENTAR EL DESARROLLO Y LA DIFUSIÓN DE TECNOLOGÍAS RESPETUOSAS DEL AMBIENTE.
Acciones	**Compromisos asumidos**
	La empresa apoya la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo **Principio 1: ... "Los seres humanos constituyen el centro de de las preocupaciones relacionadas con el desarrollo sostenible. Tienen derecho a una vida saludable y productiva en armonía con la naturaleza"...** **Principio 3:... "EL derecho al desarrollo de ejercerse en forma tal que responda equitativamente a las necesidades de desarrollo y ambientales de las generaciones presentes y futuras"...**
	Procesos o Sistemas aplicados
	La empresa cuenta con una fuerte filosofía de protección del medio ambiente, reflejado en la certificación de la norma internacional de gestión ambiental ISO 14001. Es por ello que actualmente cuenta con 23 planes de monitoreo ambiental y 18 planes de mejora. Los planes de monitoreo permiten controlar los indicadores ambientales (emisiones, gases en chimeneas, tolueno, consumo de silicona RTV, consumo de electricidad, agua en la caldera, etc.) y sobre los resultados obtenidos se aplican los distintos planes de mejora. La efectividad de las acciones ambientales se mide a través de indicadores específicos del Tablero de Comando Ambiental. Los principales objetivos de los mismos son: • Controlar y reducir el consumo de solventes • Optimizar el uso de adhesivos y diluyentes • Controlar los niveles de ruido • Reducir el consumo de energía eléctrica en las plantas • Controlar el vertido de aguas cloacales en la planta de tratamiento • Minimizar los peligros de incendios • Minimizar las probabilidades de contaminación del suelo ante una situación de derrames
	Actividades realizadas en el último año

	Durante el año 2010 se incorporo a la empresa una compactadora de papel, con lo cual hemos logrado optimizar la recolección y almacenamiento de residuos reciclables de papeles/cartones/celulosas de nuestras plantas con el fin de mejorar la gestión de reciclaje.
Resultados	**Resultados obtenidos**
	Como resultado de esta implementación se ha logrado reducir, los volúmenes de residuo, los fletes por trasporte y mejorado el almacenaje en planta. Durante el 2010 se envió un promedio de 4000kg mensuales a reciclar.

Difusión de la COP a los stakeholders
El desarrollo de las distintas acciones realizadas para la COP, se dan a conocer a través de un boletín informativo que emite la empresa en forma trimestral, que lleva como nombre **"Juntando partes"** y que distribuye a todo su personal. Las actividades realizadas se difunden en los distintos apartados que integran dicho boletín. En el apartado de **Eventos** se muestran los acontecimientos organizados por la empresa, como por ejemplo la Fiesta del día del niño o los campeonatos de futbol y ping pong. En el apartado **Sabía Ud.?** Se comunican los temas referidos a la Responsabilidad Social, tales como, Las donaciones a las escuelas y en el apartado de **Sociales** se da a conocer información sobre casamientos, nacimientos y menciones especiales para el personal. Otra de las formas de difundir las acciones, es por medio de las carteleras o avisadores que se encuentran en todas las plantas a la vista del personal y mediante visitas periódicas a plantas, llevadas a cabo por las distintos Mandos medios y altos en forma semanal.