



Excelencia  
Turística *de*  
Tenerife

# Informe de Progreso Pacto Mundial 2012-2014

Excelencia Turística de Tenerife  
(Asociación Tenerife Calidad Turística)



## CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO DEL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS

Puerto de la Cruz, a 27 de octubre de 2015

Estimados Señores,

Excelencia Turística de Tenerife (Asociación Tenerife Calidad Turística), firmó por primera vez el Pacto Mundial de las Naciones Unidas en el año 2011.

La Responsabilidad Social, en el seno de nuestra entidad, ha logrado mayores cotas de desarrollo e importancia dentro de la gestión, por lo que se hace necesario, tras cuatro años impulsando los compromisos del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, reiterar nuestro apoyo a los principios que defiende.

Como se muestra en nuestro Informe de Progreso, Excelencia Turística de Tenerife ha emprendido diversas actuaciones relacionadas con los Principios del Pacto Mundial, en los que consideramos que existen o pueden existir riesgos.

Durante los últimos años, destacamos la consolidación de nuestra Política de Responsabilidad Social Empresarial como eje vertebrador de las actuaciones en dicha materia y que ha impulsado actuaciones que van desde la contribución económica anual a proyectos solidarios, el desarrollo de las personas mediante el acceso de la formación de calidad, la implantación y certificación de nuestro sistema de gestión ambiental conforme al Reglamento EMAS o el cálculo y registro de nuestra huella de carbono en el Ministerio de Agricultura Alimentación y Medio ambiente.

Conscientes de que aún nos quedan cosas por hacer, con la firma de este documento, queremos finalmente seguir demostrando nuestro compromiso con los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Reciban un cordial saludo,



Asociación Tenerife  
Calidad Turística  
C.I.F.: G-38427951  
Parque Taoro 22  
38400 Puerto de la Cruz

Dña. Ursula Talg Reineke  
Presidenta de Excelencia Turística de Tenerife

## Datos de la entidad

**Nombre:** Excelencia Turística de Tenerife.

**Razón Social:** Asociación Tenerife Calidad Turística.

**Dirección:** Parque Taoro 22, 38400 Puerto de la Cruz, Tenerife, Islas Canarias

**Página Web:** [www.excelenciatenerife.com](http://www.excelenciatenerife.com)

**E-mail de contacto:**  
[areatecnica@excelenciatenerife.com](mailto:areatecnica@excelenciatenerife.com)

**Países en los que estamos presente:** España

**Alto cargo:** Ursula Talg Reineke, Presidenta.

**Responsables:** Juan Carlos Lorenzo García, Gerente y Beatriz Sáenz Guimerá, Técnico.

**Número de empleados:** 2.

## Información general

**Fecha de adhesión al Pacto Mundial:** 18 de agosto de 2011.

**Sector:** Hostelería, restauración, turismo y deporte.

**Actividad:** Impulso de la gestión de la calidad y los valores ambientales y sociales en el sector turístico de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife.

## Informe de Progreso

**Día de publicación:** 30 de octubre de 2015.

**Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:** Del 01/01/2012 al 31/12/2014.

**Ciclo de presentación:** BIANUAL

**Tipo de informe:** A.

**Alcance:** Todas las actividades desarrolladas, así como sus posibles repercusiones.

**Difusión:** Comunicaciones vía email, webs y en redes sociales.

**Grupos de Interés:** Clientes, Empleados, Proveedores.

**Criterios para seleccionar los Grupos de Interés:** Por un lado la necesaria contribución al desarrollo de los recursos humanos que contribuyan a mejorar la eficiencia en las actividades y el progreso personal de cada uno. Por otro lado los clientes a los que se prestan los servicios, contribuyendo a sus retos de tipo ambiental y social, y por último a los proveedores que aunque con escasa incidencia, podemos ejercer cierta influencia y comunicación en temas de responsabilidad social.

## Estrategia y gobierno

**Incorporación de las sugerencias de los Grupos de Interés en nuestra estrategia y procesos de decisión.** Muchas de las actividades desarrolladas por la entidad, vienen como consecuencia de la identificación de determinadas necesidades de los grupos de interés. A través de encuestas se recibe igualmente información sobre necesidades. No obstante tratándose de una entidad de tipo asociativo los elementos de participación (asamblea general y Junta directiva) suponen ya una importante herramienta de comunicación, información y toma de decisiones.

**Estructura de nuestra Junta Directiva y toma de decisiones en la entidad:** Asamblea General formada por todas las empresas/establecimientos asociados. Presidenta, Vicepresidente Tesorero y Secretario. La Junta Directiva es la encargada de aprobar las líneas de desarrollo de la entidad. La gerencia es la encargada de desarrollar la misión e implementar y velar

por el cumplimiento de los 10 principios en la organización.

## Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

Actualmente la entidad no desarrolla otros proyectos de colaboración o acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas.

## Comunicación de involucramiento (COE)

- La imagen del Pacto Mundial aparece en las comunicaciones digitales de la entidad y su web corporativa. Asimismo es constante referencia en todos aquellos eventos que se organizan y en el que es invitada a participar. En el blog corporativo se han hecho varias publicaciones con el fin de difundir la iniciativa.
- Como se expone en el presente documento, se ha puesto en marcha una Iniciativa para el cálculo de la huella de carbono en hoteles, con el objetivo es introducir a los participantes en el conocimiento general del concepto y las metodologías para el cálculo de la huella de carbono en alojamientos turísticos.
- Se ha hecho difusión del Pacto Mundial entre los establecimientos asociados a la entidad, mediante correo electrónicos y a través del blog corporativo y redes sociales. Asimismo se ha tratado el tema en Juntas Directivas y en los eventos nombrados anteriormente, tratando así de proporcionar su experiencia sobre el Pacto Mundial y otras iniciativas.
- Se hace constante referencia a la colaboración que es posible realizar en

materia social por parte de los establecimientos asociados, proporcionando información sobre iniciativas y proyectos sociales de entidades que trabajen con sectores desfavorecidos. Como misión fundamental de la entidad, se estimula a las empresas a desarrollar y mejorar su estrategia de sostenibilidad, más allá del cumplimiento legal.

- La entidad está abierta a cualquier tipo de colaboración con el fin de impulsar los principios en su ámbito de actuación, acorde a su capacidad y estructura. La escasa participación de empresas locales, dificulta la necesaria colaboración inter-empresarial para desarrollar actividades de interés en la materia.

### Principio 1

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

## DIAGNÓSTICO

En un principio no existen riesgos en Derechos Humanos asociados a la actividad que desarrollamos. Se lleva un cumplimiento estricto en materia laboral y de seguridad de los trabajadores. La formación es accesible a cada uno de los trabajadores y se determina en función de las necesidades identificadas.

Se potencia el desarrollo de las personas mediante el acceso a la formación de calidad y adquisición de nuevas aptitudes y competencias. La transparencia es uno de los elementos más firmes de la gestión de la entidad, debido principalmente a la estructura asociativa de la misma.

## POLÍTICAS

La entidad ha definido una Política de Responsabilidad Social Empresarial, así como la misión, la visión y los valores corporativos.

Entre los valores se encuentran:

### INNOVACION PERMANENTE

Interés por la innovación y nuevas tecnologías, las nuevas tendencias empresariales y los cambios organizacionales.

### ACTITUD POSITIVA

Forma de asumir nuevos proyectos, retos y los cambios necesarios para afrontar con seguridad el futuro del sector.

### RESPONSABILIDAD

Contribución a la protección del medio ambiente, el desarrollo de las personas y la comunidad.

## ACCIONES

Se cumple estrictamente con la normativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Se dispone para ello de un contrato con un servicio de Prevención Ajeno. (Mutua MGO) para la prevención de riesgos laborales y la vigilancia de la salud.

Acción formativa "Introducción a la Responsabilidad Social Corporativa" para el 100% de la plantilla.

Sistema de autogestión preventiva por el 50%.

Convenio de colaboración con la Fundación Seur, en el marco del proyecto solidario "Tapones para una nueva vida" y hemos difundido la iniciativa entre nuestros establecimientos asociados, habiendo logrado que un importante grupo de

establecimientos se sumen a esta iniciativa.

Contribución económica a proyectos sociales:

- Hogar San Rita (2012)
- Asociación San Juan (2013)
- Fundación Hospital Inmaculada (2014).

### Objetivos:

- Consolidar nuestra contribución a entidades sin fines lucrativos o proyectos sociales que desarrollen actividades con personas desfavorecidas o en riesgo de exclusión.
- Organizar una jornada de RSE que sirva para poner en conocimiento proyectos sociales y el establecimiento de vías de colaboración inter-empresarial.

## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

La sencilla organización y nº de empleados, permite realizar una estricta vigilancia del cumplimiento de los derechos humanos, no considerando un riesgo específico este aspecto. Por otra parte el acceso a la formación es libre y transparente y existen mecanismos de seguimiento que permiten valorar el compromiso de la entidad en la materia y de qué manera se van cubriendo las necesidades y objetivos en este ámbito.

El 100% de los empleados están informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad.

El 100% de la plantilla dispone actualmente de formación oficial en materia de prevención de riesgos laborales.

La plantilla actual de la entidad la forman 2 personas. Ambas conocen perfectamente la misión, visión y los valores entre estos valores se encuentran los valores de



responsabilidad centrados en la "Contribución a la protección del medio ambiente, el desarrollo de las personas y la comunidad".

## Principio 2

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

### DIAGNÓSTICO

La entidad no ha considerado realizar un diagnóstico en el que se evalúen los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.), ya que en la mayoría de los casos se tratan de proveedores locales o distribuidores con escaso riesgo desde el punto de vista de los derechos humanos, dada la protección que ya ejerce una legislación bastante consolidada en nuestro país.

### POLÍTICAS

El criterio de los derechos humanos de nuestros proveedores no está actualmente incluido en nuestro procedimiento de compras, principalmente por las escasas posibilidades de observar aspectos significativamente mejorables.

### ACCIONES

Se envía periódicamente comunicaciones a nuestros proveedores y asociados sobre nuestra nueva Política de RSE, mediante correo electrónico y publicaciones en nuestro blog corporativo.

#### Objetivos:

- Establecer una sistemática para

conocer el grado de compromiso social de nuestros proveedores, incluyendo estos criterios en el sistema de evaluación periódica.

## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Actualmente el 50% de nuestras subcontratas disponen de alguna certificación de calidad o RSE. En cuanto a los proveedores, en su mayoría son comercios al por menor, y los que no lo son poseen certificaciones reconocidas.

## Principio 3

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

### DIAGNÓSTICO

No existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Existe un escrupuloso control del cumplimiento de las cuestiones laborales. Por otra parte se trabaja siempre en la transparencia de las decisiones y el respeto por los derechos de los trabajadores en temas laborales.

Los empleados de la entidad están cubiertos por el Convenio Provincial de Oficinas y Despachos de Santa Cruz de Tenerife. Por otra parte debido al reducido tamaño actual de la entidad, no hay una actividad sindical propiamente dicha.

### POLÍTICAS

La plantilla actualmente la forman dos

personas, esto facilita la comunicación de los temas importantes y no se hace necesario documentar dicha política. No obstante el personal tiene acceso a consultas de todo tipo mediante los servicios de gestión laboral que tenemos contratados.

Se mantiene una comunicación y transparencia importante sobre los asuntos de interés para la empresa y para los trabajadores. Se puede hacer uso de las herramientas de comunicación disponibles para comunicar cualquier hecho relevante para los trabajadores.

## ACCIONES

Debido al número de trabajadores con los que cuenta la entidad (2), no ha considerado necesario establecer una acción adicional a lo que ya establece la normativa.

## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

La entidad dispone de mecanismos para tratar los comentarios de los empleados, con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos. A los empleados se les consulta regularmente por ejemplo sobre las necesidades e inquietudes en materia de formación, tanto con el fin de que puedan desarrollarse profesionalmente como de que adquieran los conocimientos para hacer frente a sus responsabilidades.

La formación resulta algo fundamental para la actividad desarrollada, en este sentido las acciones se plantean con el objetivo de cubrir las necesidades tanto legales como propias de la actividad y del sistema de gestión ambiental implantado.

Desde hace algunos años, las horas de formación forman parte íntegra de la jornada de trabajo, potenciando la flexibilidad de cara

a facilitar el acceso a la formación, siempre que las condiciones de la actividad lo permitan y considerando que la plantilla de trabajadores la forman únicamente dos personas.

Indicador de formación	2012	2013	2014
Horas totales anuales dedicadas a formación	159	133	84
% sobre el total de horas de actividad	3,8%	3,2%	2,0%

### Objetivos:

- Mantener niveles de dedicación de horas de formación superiores al 3% de las horas anuales de actividad.

## Principio 4

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

## DIAGNÓSTICO

Bajo el marco normativo laboral español y el de Unión Europea, resulta muy poco probable que los trabajos forzados o bajo coacción supongan un riesgo para nuestros empleados.

Actualmente no existen en la entidad situaciones que hagan necesario desarrollar medidas concretas de conciliación. No obstante se facilita la flexibilidad de horarios y la no presencia en la entidad siempre y cuando el trabajo y las responsabilidades de cada trabajador no se desatiendan en tiempo y forma. Se promueve igualmente la flexibilidad en aquellas situaciones que realmente lo requieran con el fin de facilitar por ejemplo, el atender determinadas necesidades familiares y sociales.

## POLÍTICAS

Las condiciones laborales, entre ellas las económicas, quedan reflejadas en el contrato de trabajo cuya copia se entrega al trabajador. En el caso de la retribución variable, se informa de la misma manera al trabajador.

Durante el ejercicio a valorar, no se ha producido ninguna incorporación.

## ACCIONES

- Durante el período de verano se establece un horario intensivo los viernes.
- Se permite acabar la jornada de trabajo en el domicilio cuando las condiciones de la actividad y lugar así lo permiten.
- Se flexibiliza en cierta forma el período de vacaciones adaptándolo a las necesidades de los trabajadores.
- En cuanto a otros beneficios sociales, los viajes de empresa acumulan puntos en las tarjetas de fidelización de clientes de nuestros empleados, pudiendo por tanto hacer uso de ellos para viajes personales.

### Objetivos:

- Estudiar otros posibles beneficios sociales para los trabajadores.

## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Teniendo en cuenta el nº de trabajadores de la entidad (2), no se considera necesario establecer medidas de control específicas. Por esta misma razón se conocen todos los beneficiarios de las acciones sociales ya que por el momento no se han establecido limitaciones.

## Principio 5

**Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.**

## DIAGNÓSTICO

Teniendo en cuenta la actividad desarrollada y el ámbito en el que se desarrolla, con un nivel de protección legal importante el trabajo infantil no es un factor de riesgo en el seno de nuestra entidad.

## POLÍTICAS

Dada la legislación española y europea y el ámbito de nuestras actividades, no consideramos necesario desarrollar una política en la que de forma explícita se ponga de manifiesto nuestra total oposición al trabajo infantil. No obstante, se recoge un apartado genérico en nuestra Política de RSE.

## ACCIONES

No se han determinado acciones concretas, dado que no es un riesgo detectado en relación a la actividad de nuestra entidad o la de los grupos de interés.

### Objetivo:

- Estudiar la colaboración con entidades que impulsen la protección de la infancia.

## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

No se han establecido mecanismos de monitorización sobre este aspecto.



**Principio 6**

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

**DIAGNÓSTICO**

Debido al escaso número de trabajadores (2), no estamos obligados a cumplir con la LISMI. No obstante y por esta misma razón las posibilidades de tener un riesgo en esta materia son escasas.

**POLÍTICAS**

En la Política de RSE se manifiesta el compromiso de la entidad de construir un entorno favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación, diversidad, seguridad y transparencia; fomentando el desarrollo de las competencias y el progreso de sus recursos humanos.

Asimismo la selección de los empleados se realiza en función de su capacidad para realizar el trabajo y no existe distinción, exclusión o preferencias basadas en raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, nacionalidad de origen o nivel social.

La contratación, asignación de puestos, formación o promoción del personal se realizan en función de la evaluación de la capacitación (cualificación y experiencia) del personal. Por otra parte, el proceso de reclutamiento y selección atiende a criterios puramente profesionales, tratando de buscar la paridad entre géneros.

**ACCIONES**

La formación que recibe el personal está orientada al desarrollo personal de cara al futuro y no sólo a lo atribuible al puesto

actual de trabajo.

Se viene colaborando con SINPROMI entidad que impulsa la mejora de la accesibilidad en las empresas, con el fin de mejorar las condiciones de accesibilidad de los establecimientos asociados.

Durante el periodo se ha mantenido la colaboración con una Escuela Universitaria de Turismo en la que se imparte la asignatura sobre Gestión de la Calidad y numerosas colaboraciones con la Universidad de La Laguna. Con esta acción contribuimos en el desarrollo de los recursos humanos, de tal forma que los alumnos disponen de mayor competencia para la búsqueda de su primer puesto de trabajo.

Por otro lado, existe un organigrama de la entidad conocido por los trabajadores.

La plantilla actualmente está formada por dos trabajadores con una distribución del 50% mujeres y 50% hombres. Los criterios siempre son la formación y preparación para desarrollar las responsabilidades del puesto de trabajo, independientemente de que sea hombre o mujer.

**Objetivos:**

- Continuar impulsando las capacidades de los trabajadores, independientemente de su género.

**SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS**

La entidad cuenta con dos trabajadores: un directivo y un técnico. Existe paridad entre géneros y se cuenta con un trabajador de más de 45 años y otro de menos de 30. El 100% de la plantilla cuenta con contrato fijo.

No se han producido expedientes de acoso,

abuso o intimidación en el lugar de trabajo. Es improbable la posibilidad de que se desarrollen casos en esta materia.

Los órganos directivos se publican en el Registro de Asociaciones de Canarias. En la declaración ambiental de la entidad, se incluyen los nombres de las personas que forman parte de la misma.

#### Objetivos:

- Difundir la composición y estructura de la entidad en la página web.

#### Indicadores de Acciones RSE

La entidad cuenta con proyectos de colaboración en materia de formación en el puesto de trabajo de estudiantes.

Durante el periodo analizado hemos contado con alumnos en prácticas, con una duración aproximada de tres meses cada uno.

El origen de los alumnos ha sido:

- Grado en Turismo, Universidad de La Laguna.
- Grado en Turismo, Escuela Universitaria de Turismo Iriarte.
- Grado en Administración y Dirección de Empresas (ADE), Universidad de La Laguna.
- Postgrado de Planificación y Dirección del Turismo, Universidad de La Laguna.

Indicador de formación en prácticas	2012	2013	2014
Nº de alumnos en prácticas	1	0	3
Nº total de horas	300	0	900

#### Objetivos:

- Ampliar los convenios de colaboración con el fin de facilitar a los egresados universitarios el acceso a la práctica profesional.

## Principio 7

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

### DIAGNÓSTICO

Conforme al Reglamento EMAS se realizó un diagnóstico ambiental de la entidad, que permitió identificar los aspectos y los impactos ambientales.

Continuamente se analizan las necesidades formación de los trabajadores de la entidad.

### POLÍTICAS

Se dispone de la Política de Responsabilidad Social Empresarial, que incluye los compromisos en materia ambiental.

Asimismo se analizan periódicamente los impactos ambientales que nuestra actividad produce, como consecuencia de su resultado, se establecen acciones que tratar de prevenir o minimizar dicho impacto. Estas acciones se incluyen en el Programa bianual de objetivos y metas.

Se establecen acciones de formación anuales para los empleados de la entidad.

### ACCIONES

En este periodo hemos implantado y certificado nuestro sistema de gestión ambiental conforme al Reglamento EMAS.

Formación y sensibilización de los trabajadores en materia ambiental.

Se han realizado visitas de sensibilización a:

- Complejo Ambiental de Tenerife
- Central Térmica de Granadilla, Refinería de Tenerife
- Protisa (única empresa local)

productora de papel, a partir de papel reciclado).

Además se realizó un curso para el cálculo de la huella de carbono.

Formación y sensibilización de las partes interesadas (asociados). Con el objeto de sensibilizar en materia ambiental, se organizan visitas al Complejo Ambiental de Tenerife, Central Térmica de Granadilla y Refinería de Tenerife.

Se ha establecido un convenio de colaboración con una Gestora de residuos (TREC), con el objetivo de facilitar la gestión de los residuos peligrosos a nuestros establecimientos asociados.

#### Objetivos:

- Consolidar y mejorar el sistema de gestión ambiental.
- Seguir impulsando el programa de visitas al Complejo Ambiental.

## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Durante este periodo hemos organizado las siguientes visitas de sensibilización ambiental, dirigidas a nuestros establecimientos asociados:

Indicador de visitas de sensibilización ambiental	2012	2013	2014
Nº visitas impulsadas	5	11	6
Nº de participantes	42	64	48

### Principio 8

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

## DIAGNÓSTICO

La entidad tiene responsabilidades en materia ambiental, aunque la actividad que desarrolla tiene un impacto ambiental que podemos considerar como bajo. Como regla general se consideran los siguientes aspectos ambientales: consumos (energía, agua y materias primas), vertidos y generación de residuos. No se destacan riesgos especiales ya que la actividad no los produce de forma significativa.

## POLÍTICAS

La política de Responsabilidad Social Empresarial aprobada recoge elementos propios de la prevención de la contaminación ambiental al tener estos, interés para el sistema de gestión ambiental según el Reglamento EMAS implantado. Este sistema en sí incluye la observancia de las cuestiones legales ambientales que son aplicables y la consideración de las variables ambientales en todos los procesos

## ACCIONES

Se ha puesto en marcha una *Iniciativa para el cálculo de la huella de carbono en hoteles*. El objetivo es introducir a los participantes en el conocimiento general del concepto y las metodologías para el cálculo de la huella de carbono en alojamientos turísticos.

Hemos introducido el criterio ambiental en la compras, en este sentido adquirimos el 100% de productos de limpieza y papel de oficina con etiqueta ecológica europea u otro reconocimiento oficial.

Realizamos la separación de los residuos urbanos y peligrosos que generamos en nuestra actividad, para ser retirado por un gestor autorizado.

Separamos papel/cartón, envases/plásticos,

tóner, pilas, bombillas de bajo consumo, tubos fluorescentes y aparatos eléctricos y electrónicos.

Contabilizamos los consumos de electricidad, agua, combustible y papel.

Hemos elaborado una guía para la introducción de buenas prácticas ambientales en la oficina.

Asimismo, enviamos a todos los proveedores la Guía para la Gestión Responsable de la Cadena de Suministro del Pacto Mundial de la Naciones Unidas.

#### Objetivos:

- Reproducir la Iniciativa para el cálculo de la huella de carbono en hoteles.
- Reducir consumos de la entidad en el próximo periodo.

## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Se ha realizado el seguimiento de la Iniciativa para el cálculo de la huella de carbono en hoteles:

Indicador de la iniciativa	2012	2013	2014
Nº establecimientos participantes	-	19	12

Además, se lleva un seguimiento de los consumos de la entidad:

Indicador Ambiental	Medida	2012	2013	2014
Consumo de energía eléctrica	Kwh	2.300	2.545	2.556
Consumo de agua	m³	9,78	2,49	8,96
Consumo de combustible	L	1.337	1.294	1.266
Consumo de papel	Kg	76,20	50,80	0

## Principio 9

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

### DIAGNÓSTICO

La actividad no tiene un componente tecnológico importante, por lo que no resulta determinante de cara a la protección del medio ambiente.

### POLÍTICAS

No se han establecido directrices al respecto, debido a su escasa influencia.

### ACCIONES

Dada la misión de la entidad, se considera de importancia la difusión que se pueda hacer de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente de cara al trabajo con los asociados. Para ellos hacemos uso de las herramientas digitales.

En el plano interno, estas son algunas de las iniciativas desarrolladas:

Se ha implantado un sistema para reducir el consumo de agua en el WC para reducir el consumo de agua.

Se han colocado regletas para desconexión simultánea de equipos electrónicos y evitar su consumo en Stand By.

#### Objetivo:

- Sustitución de bombillas de bajo consumo en flexos por otras de tipo Led de menor consumo y mayor vida útil.

## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Tratándose de una entidad sin fines lucrativos, nos resulta complicado determinar un presupuesto para la divulgación de tecnologías respetuosas. Para ellos hacemos uso, como hemos comentado anteriormente, de las herramientas digitales cuya capacidad de viral resulta altamente interesante para los objetivos de divulgación.

Dado que uno de los fines de la entidad, es precisamente el impulso de la variable ambiental como estrategia empresarial, nos resulta extremadamente complicado diferenciar aquellas actividades de divulgación que se realizan por la propia misión de la entidad de aquellas que se realizan en el marco de cumplimiento de los principios del Pacto Mundial.

**Principio 10**  
Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

## DIAGNÓSTICO

Nuestro ámbito de actuación es muy reducido y no tenemos riesgo específico por actividades desarrolladas en otros ámbitos geográficos con niveles de control menos exhaustivos.

La relación con la administración por lo general es a nivel colaborativo. La escasa relación con los proveedores o el volumen de compras determina pocas posibilidades de que se produzcan prácticas fraudulentas. Esto es debido básicamente a que somos una entidad sin ánimo de lucro y que habitualmente no participa en concursos o licitaciones.

En este sentido se cumple lo estipulado legalmente. Además se realiza un seguimiento exhaustivo de los gastos y un control financiero-contable que se encuentra a completa disposición de todo miembro de la entidad que lo solicite.

## POLÍTICAS

Dentro de nuestra Política de RSE se incluye de forma explícita el rechazo a la corrupción.

## ACCIONES

Hemos difundido nuestra Política de RSE a las partes interesadas (asociados y proveedores) y publicado en nuestra página web.

## SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

El 100% de los asociados y proveedores han recibido la Política de RSE.

Las actividades y las entidades con la que se establece relación generan pocas posibilidades para el desarrollo de actividades fraudulentas. Dada la actividad, presupuesto anual y nº de empleados, resulta poco probable que puedan producirse casos. No obstante de producirse, se tratarían de la misma forma que se gestionan las no conformidades de tipo ambiental, esto es: identificación de las causas y el establecimiento de acciones correctoras para evitar su repetición.



## Excelencia Turística de Tenerife

Parque Taoro 22  
38400 Puerto de la Cruz  
Tenerife, Islas Canarias

Tfno. 922 386 780  
[www.excelenciatenerife.com](http://www.excelenciatenerife.com)

